

# 浙文互联集团股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善浙文互联集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬管理，建立科学高效的激励与约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性和创造性，提升公司经营管理效率，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《浙文互联集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事和高级管理人员，高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事和高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织董事和高级管理人员的绩效评价，公司可以委托第三方开展绩效评价。在董事会或者薪酬与考核委员会对董

事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事和高级管理人员应依据《浙文互联高级管理人员绩效考核管理规定》调减薪酬。公司应当在董事和高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事和高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

董事会应当向股东会报告董事履行职责情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

**第六条** 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事和高级管理人员的考核标准并进行考核，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事和高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第七条** 公司人力资源、财务、证券事务及投资等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 工资总额决定机制

**第八条** 公司根据战略发展、薪酬策略、年度经营目标和经济效益，综合考虑劳动生产率提高、人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合

政府职能部门发布的工资指导线，合理确定年度工资总额。

**第九条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。公司应结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、工作一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，持续提高普通职工薪酬水平。

## 第四章 薪酬的结构与发放

**第十条** 董事、高级管理人员的薪酬结构如下：

（一）独立董事以固定津贴的形式在公司领取薪酬，按月度领取，不领取其他形式的薪酬，津贴标准由股东会审议批准。

独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

（二）控股股东委派并由控股股东发放薪酬的董事，不在公司领取任何薪酬及津贴。

（三）除本条第（一）项、第（二）项外的董事和高级管理人员，其薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入和专项奖励等组成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的百分之六十。

**基本年薪：**根据岗位职责、个人能力、地区及行业薪酬水平等因素确定，按月发放。

**绩效年薪：**根据公司经营目标实现情况、个人工作业绩达成情况、行业情况和市场情况等综合因素确定，按月度、季度、年度或任期绩效考核评价后发放。公司依据经审计的财务数据开展年度绩效评价，并确定一定比例的绩效年薪在年

度报告披露和绩效评价后支付。公司可根据实际情况将董事、高级管理人员绩效年薪的一定比例进行递延支付，递延部分由公司按照法律法规的要求进行管理和执行。

中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划以及其他根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，具体实施方案由董事会薪酬与考核委员会制定，并经董事会、股东会审议批准。

专项奖励：在董事、高级管理人员对公司经营发展作出突出贡献时，经公司董事会批准，公司可设立专项奖励。

**第十一条** 董事和高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司相关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于：

- （一）个人所得税；
- （二）按规定需由个人承担的社会保险费和住房公积金；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

## **第五章 薪酬的调整、止付与追索**

**第十二条** 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司经营效益及个人绩效达成情况；
- （二）市场及同行业薪酬水平变化；
- （三）通胀水平；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化等。

**第十三条** 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索机制：

(一)公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时,应当及时对董事、高级管理人员绩效年薪和中长期激励收入等予以重新考核并相应追回超额发放部分。

(二)公司董事和高级管理人员违反义务给公司造成损失,或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的,公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励收入等,并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入等进行全额或部分追回。

## 第六章 附则

**第十四条** 本制度未尽事宜,依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与国家日后颁布或修订的法律法规、规范性文件及《公司章程》相抵触时,按后者的规定执行,公司将及时修订本制度。

**第十五条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第十六条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效,修订时亦同。