

# 浙江金洲管道科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江金洲管道科技股份有限公司(以下简称“公司”)薪酬管理体系,充分调动公司董事、高级管理人员的积极性、主动性、创造性,保证公司董事、高级管理人员有效的履行其职责和义务,提高经营管理水平,促进公司健康、稳定和持续发展,根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬根据公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展情况等因素综合确定。

第四条 薪酬确定遵循的基本原则:

- (一) 客观公正、实事求是原则;
- (二) 按劳分配及责、权、利统一原则;
- (三) 长远发展原则,体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符;
- (四) 实际收入水平与公司效益、经营规模、工作能力等相结合,同时与市场价值规律符合,激励与约束并重。

第五条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例,推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,稳步提高普通职工薪酬水平。

### 第二章 管理机构

第六条 公司董事会提名与薪酬考核委员会是董事会设立的专门工作机构,主要负责制定董事、高级管理人员的薪酬标准与方案;负责审查董事、高级管理人员履职情况并进行年度考核;负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会提名与薪酬考核委员会制定。董事薪酬方案由股东会审议批准,并予以披露。在董事会或者提名与薪酬

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。高级管理人员薪酬方案由董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 公司人才发展与服务部协助公司董事会提名与薪酬考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

### 第三章 薪酬的标准、构成

#### 第九条 董事薪酬的构成与标准

（一）在公司（含控股子公司、分公司，下同）同时担任其他职务的董事，不因其担任董事职务在公司额外领取薪酬或津贴，其报酬按其实际任职的岗位薪酬规定领取。

（二）未在公司担任具体行政职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，亦不领取董事津贴。

（三）公司独立董事实行固定津贴制，公司独立董事年度津贴参照地区经济及行业水平，具体津贴标准及发放办法按股东会审议通过后的决议执行。除独立董事津贴外，公司独立董事不再从公司领取其他薪酬或享有其他福利待遇。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

#### 第十条 高级管理人员薪酬的构成与标准

（一）公司高级管理人员实行年薪制；

（二）年度薪酬总额由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等部分构成，基本薪酬主要根据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司经营业绩情况等综合考核结果确定，中长期激励收入根据采用限制性股票、股票期权、股票增值权等股权激励方式，激励对象在满足业绩考核条件和锁定期要求后，可通过股票增值或行权获得收益。

第十一条 担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。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。

第十二条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工

持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

公司董事、高级管理人员通过公司的激励机制获取的薪酬属于中长期激励收入。

第十三条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

#### **第四章 薪酬的发放**

第十四条 公司独立董事的津贴按年发放。

第十五条 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬由董事会提名与薪酬考核委员会结合公司经营业绩和指标完成情况，对非独立董事、高级管理人员进行年度绩效考核，根据考核结果发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十七条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第十八条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

第十九条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

#### **第五章 约束机制及薪酬的止付追索**

第二十条 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、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十一条 公司董事、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薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第二十三条 公司实行董事、高级管理人员责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或完不成经营管理目标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。

## 第六章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜按照国家的有关法律、法规及规范性文件执行。若部分条款与相关法律、法规以及规范性文件有抵触，以法律、法规以及规范性文件为准。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释，自股东会审议通过之日生效，修订时亦同。

2026年4月10日