

浙江尖峰集团股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为完善对浙江尖峰集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章和规范性文件以及《浙江尖峰集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 董事及高级管理人员薪酬分配遵循以下原则：

- （一）薪酬与岗位价值、绩效挂钩的原则。
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则。
- （四）薪酬激励与约束相结合的原则。
- （五）竞争力原则，公司提供的薪酬应有市场竞争力。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，对董事会负责。董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬方案；负责监督公司薪酬制度、方案的执行情况。

第五条 董事的薪酬方案由公司股东会决定。

第六条 高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 董事在董事会或者薪酬与考核委员会对其个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第三章 薪酬、津贴构成

第八条 公司董事薪酬、津贴

（一）独立董事：公司向独立董事发放津贴，津贴数额由股东会决定。独立董事履行职责（如出席董事会及股东会、调研等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

（二）非独立董事：

1、内部董事：在公司担任具体职务的董事，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。其中，基本薪酬是年度的固定报酬，主要根据行业水平、岗位价值、个人能力等因素确定；绩效薪酬根据绩效评价确定，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

2、外部董事：未在公司担任具体职务的董事，公司可以向其发放津贴，具体金额、方式等由公司股东会审议决定。外部董事履行职责（如出席董事会及股东会、调研等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

第九条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。其中，基本薪酬是年度的固定报酬，主要根据行业水平、岗位价值、个人能力等因素确定；绩效薪酬根据绩效评价确定，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

第十条 同时兼任高级管理人员和董事的，只能领取单个岗位的薪酬。

第四章 薪酬支付与追索

第十一条 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十二条 内部董事和高级管理人员的基本薪酬按月平均发放。绩效薪酬可以分次发放，公司应留一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、改聘、辞职等原因离任的，其津贴、薪酬按实际任职时间计算。

第十四条 公司可以实施董事和高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，具体方法由董事会薪酬与考核委员会确定。

第十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并追回超额发放部分。

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。

第十六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序。

第五章 薪酬的调整

第十七条 董事、高级管理人员的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变化及外部环境的变化作相应的调整。

第十八条 董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

- （一）行业薪资水平：相关地区、行业薪资数据、报告，为参考依据。
- （二）通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力水平不降低为参考依据。
- （三）公司资产、盈利状况。
- （四）公司发展战略或组织结构调整。
- （五）岗位调整或职务变化。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、解释和修改。

第二十一条 本制度经股东会审议通过之日起生效施行，修改时需经股东会审议通过。

浙江尖峰集团股份有限公司

2026年4月