

证券代码：920223

证券简称：荣亿精密

公告编号：2026-029

浙江荣亿精密机械股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

浙江荣亿精密机械股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月14日召开第三届董事会第二十次会议，审议了《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》，本议案涉及全体董事薪酬，全体董事回避表决，议案表决结果：因非关联董事不足三人，本议案直接提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

浙江荣亿精密机械股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为了进一步完善浙江荣亿精密机械股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬管理，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律法规、规范性文件以及《浙江荣亿精密机械股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

（一）董事包括公司内部董事、外部董事、独立董事；

（二）高级管理人员包括总经理、副总经理、财务负责人（财务总监）、董事会秘书及董事会决定聘任的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理遵循以下基本原则：

（一）坚持薪酬与公司长远利益相结合的原则；

（二）坚持个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；

（三）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；

（四）坚持激励和约束并重的原则；

（五）坚持公平、公正、公开的原则。

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与审查董事、高级管理人员薪酬政策与方案，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，并根据相关法律法规的要求就董事、高级管理人员的薪酬等事项向董事会提出建议。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第六条 公司人力资源部门、财务部门等职能部门配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体组织实施，配合董事会、薪酬与考核委员会完成公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施工作。

第三章 工资总额决定机制

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬总额，以上一年度工资总额为参考，结合公司经营计划完成情况、个人履职情况以及公司未来发展规划等综合因素确定。

第八条 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，促进提高普通职工薪酬水平。

第四章 薪酬标准和发放

第九条 公司董事、高级管理人员领取的薪酬标准如下：

（一）独立董事：在公司领取独立董事津贴，按股东会确定的具体津贴标准按月平均发放。

（二）未在公司内部任职的非独立董事（以下简称“外部董事”）：在公司不领取薪酬、津贴（股东会另有决议的除外）。

（三）在公司内部任职的非独立董事（以下简称“内部董事”）和高级管理人员：薪酬总额根据其在公司所担任的职务以及个人业绩，按公司相关绩效考核办法进行考核并领取薪酬，其薪酬方案由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，不再额外领取董事津贴。其中，绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

1. 基本薪酬：根据其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等确定，包括基本工资、职务津贴、特殊能力津贴等，按固定薪资逐月发放。

2. 绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据公司目标完成情况、个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。其中，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放。绩效评价依据经审计的财务数据开展。

3. 中长期激励收入：为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权等激励方式。具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

4. 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应当以绩效评价为重要依据，遵守先考核再兑现的原则。会计年度结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应当对董事、高级管理人员进行年度绩效评价，确定前述人员的

年度绩效薪酬。

第十条 董事、高级管理人员薪酬可以作相应的调整，调整的依据为：

（一）同行业薪酬水平：收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，汇总分析同行业的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据。

（三）公司实际经营状况；

（四）公司组织结构调整、职位和职责变化。

第十一条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司可以临时为专门事项设立单项激励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬补充。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大的，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。如果董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十二条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十三条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及薪酬情况。

公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员薪酬的决策程序、薪酬确定依据及实际支付情况，以及是否在公司关联方获取薪酬；披露每一位现任及报告期内离任董事、高级管理人员在报告期内从公司获得的税前薪酬总额（包括基本工资、奖金、津贴、补贴、职工福利费和各项保险费、公积金、年金以及其他形式从公司获得的报酬）、考核依据和完成情况、递延支付安排、止付追索情况等；披露全体董事、高级管理人员合计薪酬金额。

第五章 薪酬的止付追索

第十四条 董事、高级管理人员在工作中出现重大失误，在其分管业务范围内发生重大安全事故或违法违规行为，给公司造成损失的，应当根据造成损失的

程度，扣减相应绩效薪酬直至不予发放；已经发放的，公司有权追回。

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，应当及时对董事、高级管理人员的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。

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。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行。

第十七条 本制度如与日后发布的法律法规及规范性文件相冲突时，按届时有效的规定执行，并对本制度进行修订。

第十八条 本制度由董事会拟定，经公司股东会审议通过之日起生效实施。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

浙江荣亿精密机械股份有限公司

董事会

2026年4月15日