

浙江仁智股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

第一章 总则

第1条 为了保障浙江仁智股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员依法履行职权，健全公司薪酬管理体系，强化薪酬激励与约束的合规性、科学性，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司治理准则》（以下简称“《治理准则》”）等法律法规、规范性文件及《浙江仁智股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

第2条 本制度适用于公司董事（包括独立董事、非独立董事）、高级管理人员（包括总裁、副总裁、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3条 董事、高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，薪酬水平与公司效益、个人履职成效紧密结合，同时符合市场价值规律及监管要求。公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）合规性原则：严格遵守法律法规、《治理准则》及《公司章程》规定，确保薪酬管理全流程合法合规；

（二）与绩效挂钩的原则：建立利润共享和风险共担的机制，薪酬水平与公司经营业绩、个人考核结果直接关联；

（三）以岗定薪的原则：公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；

（四）总体薪酬水平兼顾内外部公平，与公司发展规模、行业薪酬水平及成本承受能力相适应；

（五）基本工资与绩效工资相结合的原则：强化浮动薪酬的激励约束作用；

（六）激励与约束相结合的原则：兼顾短期经营目标与中长期发展战略，同时明确薪酬追索、扣回机制；

第二章 管理机构

第4条 公司董事会薪酬与考核委员会是董事、高级管理人员薪酬管理、考核和监督的专门机构，主要负责以下工作：

（一）负责制定和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；

- (二) 负责制定董事、高级管理人员的考核标准并组织绩效评价；
- (三) 就下列事项向董事会提出建议：
 - (1) 董事、高级管理人员的薪酬标准及调整方案；
 - (2) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
 - (3) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
 - (4) 法律法规和公司章程规定的其他事项。

第5条 公司人事行政部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案及绩效评价的具体实施、日常管理，包括考核数据收集、薪酬核算发放、资料归档等工作，具体实施情况由薪酬与考核委员会向董事会报备。如有需要，公司可以委托第三方开展绩效评价，确保评价结果客观公正。

第三章 薪酬结构和标准

第6条 董事、高级管理人员薪酬发放形式如下：

(一) 独立董事：公司每年给予独立董事固定津贴，津贴可选择按月度或年度发放。具体标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，并经董事会审议通过后提交股东会审议批准。独立董事不参与公司绩效考核。

(二) 非独立董事

(1) 外部董事（未在公司内部任职的非独立董事）：公司每年给予外部董事固定津贴，津贴可选择按月度或年度发放。具体标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，并经董事会审议通过后提交股东会审议批准。不在公司内部任职的非独立董事不参与公司绩效考核。

(2) 内部董事（在公司内部任职的非独立董事）：公司按照其资历、所任岗位职责及公司对应该岗位的薪酬及绩效考核奖励标准对内部董事发放薪酬。

(三) 高级管理人员：公司按照其资历、所任岗位职责及公司对应该岗位的薪酬及绩效考核奖励标准发放薪酬。

第7条 公司内部董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入（如有）构成，具体薪酬标准如下：

(一) 基本薪酬：是按照其在公司内部担任的最高职务，根据岗位责任等级、

能力等级情况，并结合行业薪酬水平确定，每月发放的固定金额的薪酬。

（二）绩效薪酬：是指根据公司绩效目标、个人岗位职责履行情况，结合公司整体的经济效益，进行综合考核后发放的绩效奖金，绩效薪酬与绩效评价结果挂钩。公司内部董事、高级管理人员的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。其中，公司可以确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后结算支付，该部分绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）中长期激励收入：对公司董事、高级管理人员较长期内的经营业绩和贡献给予回报的激励性收入，包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

第 8 条 公司根据董事与高级管理人员所承担的责任、风险、压力等，参考外部市场调研数据、同行业可比公司薪酬水平，建立差异化的基本薪酬序列，分别确定公司董事及高级管理人员的基本薪酬标准，按月发放。

第 9 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（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。公司董事、高级管理人员在任职期间或离职后发现违反义务给公司造成损失的，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（如有），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。

第四章 薪酬调整

第 10 条 薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司不同发展阶段而不断变化，从而作相应的调整以适应公司的未来发展需要。公司每年根据市场行业平均水平、公司盈利情况对公司董事与高级管理人员的基本薪酬及年度绩效标准进行评估调整。

第 11 条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业及可比公司的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，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）公司盈利状况：公司业绩较上一会计年度由盈利转为亏损、亏损扩大的或核心经营指标未达成的，董事、高级管理人员平均绩效薪酬可能存在相应调整的情形；

（四）公司组织结构调整、业务战略转型导致岗位责任发生重大变化的；

（五）岗位发生变动的个别调整、履职表现显著优于或劣于考核标准的个别调整。

第 12 条 调整的董事薪酬方案，经董事会薪酬与考核委员会、董事会审议通过后，提交股东会批准，并予以披露；调整的高级管理人员薪酬方案，经董事会薪酬与考核委员会审议通过后，提交董事会批准，向股东会说明，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。

第 13 条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬补充；专项奖惩的设置、标准及发放情况应向董事会报备并按规定披露。

第五章 附则

第 14 条 本薪酬管理制度未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行；本制度与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定相抵触时，以有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第 15 条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第 16 条 本制度由股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。