

# 浙江镇洋发展股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为规范浙江镇洋发展股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理，建立科学有效的激励约束机制，提高资产经营效益和管理水平，公司根据《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》等法律法规、规范性文件及《浙江镇洋发展股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的全体董事（含非独立董事、独立董事）、高级管理人员的薪酬管理。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）坚持战略引领原则。加强绩效考核与战略规划的衔接，以高质量发展为目标，分解落实战略规划与可持续发展要求，为公司战略目标实现提供重要支撑。

（二）坚持规范分配原则。严格规范董事、高级管理人员薪酬管理，调节过高收入，规范分配秩序。

（三）坚持考简考准原则。简化考核内容，优化考核流程，实行差异化分类考核，搭建层次分明、重点突出的考核体系。

（四）坚持激励约束原则。强化“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”，推动责任、风险、效益与薪酬相统一，建立与责任难度相匹配、与效益成果紧密挂钩的差异化激励约束机制。

### 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公司董事、高级管理人员的考

核标准并进行考核，制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限具体由公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》确定。

**第五条** 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审议批准，向股东会说明，并予以披露。

**第六条** 公司经营业绩考核管理部门、人力资源等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员的年度考核和薪酬方案的具体实施。

**第七条** 会计师事务所实施内部控制审计时重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

### **第三章 薪酬结构**

**第八条** 公司董事、高级管理人员薪酬发放遵循以下原则：

#### **（一）董事薪酬**

##### **1、非独立董事薪酬**

在公司任职的非独立董事按照其在公司的实际工作岗位及工作内容，按公司相关薪酬管理制度考核后领取薪酬，不单独发放董事津贴。

其他未在公司任职的非独立董事不领取薪酬及董事津贴。

##### **2、独立董事薪酬**

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，具体金额以公司股东会审议通过为准。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

#### **（二）高级管理人员薪酬**

根据高级管理人员在实际工作岗位及工作内容，按公司相关薪酬管理制度考核后领取薪酬。

### （三）董事、高级管理人员薪酬的组成

公司董事、高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入等构成，其中基本年薪与绩效年薪合称考核年薪，绩效年薪占比原则上不低于考核年薪总水平的 60%。

#### 1、基本年薪=基本年薪基数\*责任难度系数

基本年薪基数一般取用浙江省国资委确定的省管企业负责人基本年薪基数，责任难度系数主要依据所任职位、承担责任等因素确定。

2、绩效年薪：以年度经营目标为考核基础，根据考核期内公司经营业绩、实现效益情况以及个人工作业绩完成情况核定，并预留部分延期兑现。年度绩效薪酬的 60%部分考核当期兑现，剩余 40%部分作为递延薪酬。当年递延薪酬原则上在未来的三年内按 5:3:2 的比例逐年滚动兑付，也可以根据实际情况延长递延支付年限，递延支付速度与相应业务风险持续期限相匹配。

3、中长期激励收入：中长期激励收入是基于已有贡献及可持续贡献在未来价值实现而进行的分配，主要包括任期激励收入和其他长期激励收入。任期激励收入实行延期支付，在任期考核结束后 3 年内按 4:3:3 的比例逐年兑现。其他长期激励收入指符合规定开展的岗位和项目分红激励以及股票增值权、限制性股票、股票期权等股权激励的企业权益授予价值，其他长期激励收入应计入薪酬总水平。

**第九条** 公司董事、高级管理人员因行使职权、参加培训等与公司相关而发生的合理费用由公司承担。

## 第四章 薪酬发放与调整

**第十条** 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放制度执行，其中递延支付按照公司年度及任期考核支付执行。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，由公司按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。公司应当根据《上市公司治理准则》等有关规定，披露董事和高级管理人员的年度薪酬情况。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬体系需服务于公司经营发展战略，并随着公司实际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。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

- （一）行业薪酬增长水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）组织结构调整及个人岗位变动；
- （五）相关法律、法规规定的其他调整。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员因换届、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。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放绩效薪酬：

- （一）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （二）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第五章 薪酬止付与追索

**第十六条** 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、高级管理人员年度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、高级管理人员因在自身职责内未能勤勉尽责，导致企业发生违法违规行或给企业造成重大风险损失的，应当依法依规并履行公司治理程序后，将相应期限内已发放的部分或全部绩效薪酬追回，并止付未支付部分或全部薪酬。绩效薪酬追回期限原则上与相关责任人的行为发生期限一致。绩效薪酬追索扣回规定同样适用于已离职或退休人员。

因不可抗力导致的风险事项，在考核利润予以相应扣减后，本着尽职合规免责、激励作为的原则，不再对企业负责人薪酬进行追索扣回，但如该部分损失对企业影响重大，则应按一事一议原则单独考虑。

## 第六章 附 则

**第十七条** 本制度未尽事宜，适用国家有关法律、法规、部门规章和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、部门规章或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、部门规章及《公司章程》的规定执行。

**第十八条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责修订与解释。

浙江镇洋发展股份有限公司

2026年4月15日