

# 浙江亨通控股股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为规范浙江亨通控股股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全科学、有效的董事、高级管理人员薪酬激励与约束机制，促进董事、高级管理人员勤勉尽责，保障公司持续、健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上海证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》及《浙江亨通控股股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用的董事、高级管理人员范围：

- （一）董事：包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员：包括总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、财务总监、董事会秘书、总工程师、运营总监、首席技术官及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公司长远利益相结合原则：应与公司持续健康发展目标相符，短期与长期激励相结合，促进公司可持续发展；
- （二）权责利对等原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定工资薪酬标准；
- （三）绩效挂钩原则：年度薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、年度考核结果、行为规范等相结合。

### 第二章 工资总额决定机制与薪酬管理机构

**第四条** 公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为基数，根据公司经营目标和经济效益，结合个人工作业绩考核等情况，合理编制年度工资总额预算。

**第五条** 公司董事会设薪酬与考核委员会，执行如下职能：

- （一）根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，

明确薪酬确定依据和具体构成；

（二）制定公司董事、高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议；

（三）制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬确定依据、具体构成、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；

（四）组织公司董事和高级管理人员的绩效评价。

公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第六条** 绩效考核应当根据公司总体战略目标和年度经营目标，结合公司经营业绩、个人业绩等进行考核。公司董事、高级管理人员的绩效薪酬等收入的确定和支付应当以绩效考核为重要依据。

**第七条** 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，并予以充分披露。

如公司发生亏损，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。

### 第三章 薪酬结构与发放

**第八条** 公司董事和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、福利津贴等组成，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，与公司经营业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

#### **第九条** 董事薪酬

（一）独立董事：公司独立董事实行固定津贴制度，具体标准根据独立董事所承担的风险责任、市场薪酬水平以及公司实际情况确定，经股东会审议通过后按月发放。独立董事履行职责所需的合理费用（如差旅费、调研费等）由公司承担；

（二）非独立董事：与公司或公司子公司存在劳动关系的非独立董事，其薪

酬按照公司或公司子公司与其签署的《劳动合同》执行；与公司及公司子公司不存在劳动关系的非独立董事，公司不予发放薪酬。

#### **第十条 高级管理人员薪酬**

（一）高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、福利津贴等组成；

（二）基本薪酬主要考虑公司的经营规模、经营难度以及所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（三）绩效薪酬以公司年度经营业绩相挂钩，根据当年个人考核结果核定；

（四）中长期激励收入与中长期考核评价结果相挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，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。一定比例的绩效薪酬在公司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。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）个人所得税；

（二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十三条** 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绩效薪酬并予以发放。

### **第四章 薪酬调整**

**第十四条** 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。

**第十五条** 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，并报董事会、股东会审议通过后实施。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬应当随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司可持续发展的需要。薪酬调整依据为：

- (一) 同地区、同行业薪酬水平；
- (二) 公司经营状况；
- (三) 公司发展战略或组织架构调整；
- (四) 董事、高级管理人员岗位调整或职务变化。

**第十七条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬如未相应下降，应当披露原因。

## **第五章 薪酬止付追索**

**第十八条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 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；
- (三) 严重损害公司利益，对公司造成重大负面影响的；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十九条** 公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，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追回超额发放部分。

对于因工作不力、决策失误等原因及违反义务造成公司资产重大损失，或者未完成经营管理目标任务的，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，公司视损失大小和责任/情节轻重，给予减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入、全额或部分追回相关行为发生期间已支付的绩效薪酬和中长期激励收入、降薪、降职或者解聘职务等处罚。

追索扣回工作由薪酬与考核委员会牵头，财务、法务部门配合执行，追回资金应上缴公司账户。

## **第六章 附 则**

**第二十条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规和规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突，按国家有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第二十一条** 本制度经股东会审议通过之日起生效并施行。

**第二十二条** 本制度由董事会负责修订和解释。

浙江亨通控股股份有限公司董事会

2026年4月17日