

浙江越剑智能装备股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2025年8月修订）

第一章 总 则

第一条 为规范浙江越剑智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬和绩效，建立健全符合现代企业管理制度要求的激励和约束机制，充分调动工作的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，按照《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）等有关法律法规和《浙江越剑智能装备股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度的适用人员包括：

- （一）董事会成员：包括公司非独立董事、独立董事及职工代表董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公开原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平基本相符；
- （二）责、权、利对等统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）体现长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；
- （五）绩效原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

第四条 随着公司经营发展的变化，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；

(四) 公司实际经营状况;

(五) 组织架构调整、职位、职责变化。

第五条 薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构, 负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核; 负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案, 对董事会负责。

第二章 薪酬构成及发放

第六条 公司董事会成员薪酬

(一) 非独立董事 (不含职工董事)

1、公司董事同时兼任高级管理人员的, 其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行。

2、公司专职董事 (指与公司或子公司签署劳动合同的董事) 在公司领取董事薪酬, 其薪酬由董事会、股东会审议决定, 按月发放。

3、除上述董事之外的公司其他非独立董事可在公司领取津贴, 其津贴由董事会、股东会审议决定并通过后执行, 按月发放, 除此之外不再另行发放薪酬。

(二) 独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行, 按月发放, 除此之外不再另行发放薪酬。

(三) 职工代表董事

职工代表董事不额外领取董事津贴, 薪酬根据其岗位工资确定。

第七条 公司高级管理人员薪酬

(一) 高级管理人员薪酬由基本薪酬及浮动绩效组成。

(二) 基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定, 按月发放。

(三) 浮动绩效以公司经营目标为考核基础, 根据高级管理人员及公司完成工作目标情况核定。

第八条 公司发放薪酬与绩效资金均为税前金额。公司将按照国家和公司的有关规定, 代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后, 剩余部分发放给个人。

第九条 薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的岗位、职责、重要性以及参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平等制定董事、高级管理人员的薪酬方案或计划。

第十条 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬方案或计划，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案或计划须报董事会批准。

第三章 绩效考核与实施程序

第十一条 根据公司确定的年度经营目标，由薪酬与考核委员会制定公司领取薪酬的董事以及高级管理人员的年度业绩指标，该年度业绩指标作为公司领取薪酬的董事以及高级管理人员年度绩效考核的依据。

第十二条 经营年度结束后，由薪酬与考核委员会根据年度业绩指标、年度计划、人力资源部门及财务部门出具的年度数据对公司领取薪酬的董事、高级管理人员进行考核，考核完成后予以发放。

第十三条 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员可适当调整工作计划和目标。

第十四条 薪酬与考核委员会可结合公司年度收入、利润效益及个人业绩，调整薪酬方案或计划，涉及高级管理人员的经董事会批准后执行，涉及董事的经股东会批准后执行。

第四章 约束机制

第十五条 高级管理人员在任职期间，如出现下列情形之一的，不予发放年度浮动绩效及奖金：

- （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）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 公司实行董事及高级管理人员内部责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

第五章 附则

第十七条 本制度未尽事宜或者本制度与有关法律法规、部门规章、规范性文件、《公司法》《证券法》以及《公司章程》发生冲突的，按有关法律法规、部门规章、规范性文件、《公司法》《证券法》以及《公司章程》执行。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。