

杭州正强传动股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善杭州正强传动股份有限公司（以下简称“公司”）的董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事、高级管理人员的积极性，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《公司章程》的有关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为：公司的董事及《公司章程》规定的公司高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）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相符；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议本制度。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会作为公司高级管理人员的薪酬考核管理机构，负责高级管理人员的薪酬考核方案和考核标准的制订并监督其执行，审查高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评。

第六条 公司股东会授权董事会由其薪酬与考核委员会对董事和高级管理人员进行年度薪酬的审议确认，审议确认后的薪酬将在公司年度报告中予以披露。公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬及津贴的标准及发放

第七条 公司董事的津贴及薪酬按以下标准执行:

1、公司董事在公司担任高级管理人员或其他管理职务，其薪酬标准按其所担任的职务执行，不另领取董事津贴；未在公司任职的非独立董事，不在公司领取津贴。

2、公司独立董事的津贴为每人每年伍万元（含税），按年发放。

3、董事在公司及分子公司兼任多个职务的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。

第八条 公司高级管理人员的薪酬组成包括基本薪酬、绩效薪酬、津贴、社会保险及福利和其他符合公司相关薪酬制度的薪酬。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平为年度的基本报酬。基本薪酬按月发放。

（二）绩效薪酬：根据公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果，在完成年度审计后发放。

（三）社会保险以及公司福利包括但不限于养老保险、医疗保险、工伤生育保险、失业保险和住房公积金等法定保险，公司可根据需要制定其它公司福利办法，津贴根据公司的制度按时发放。

（四）在公司产品研发、市场开发、资本运作、管理创新等方面做出突出成绩并取得重大经济效益的，且高管在其中发挥主要作用及做出贡献的，经薪酬考核委员会审核，并经董事会批准，高管的绩效薪酬考核系数可以适当提高。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴，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）代扣代缴个人所得税；

（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，按其实际任期计算并予以发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员如在任职期间违反我国法律、法规、《公司章程》等规定或损害公司利益的，公司有权解除其职务，并有权扣减或取消其津贴或绩效薪酬及奖励。

第四章 薪酬调整

第十二条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司发展需要。人力资源部及薪酬与考核委员会根据本制度适时调整公司薪酬体系。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （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）公司经营状况；
- （五）组织架构调整、职位、职责的调整。

第十四条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的相关规定执行。

第十六条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，修订时亦同。

第十七条 本方案由董事会负责解释。

杭州正强传动股份有限公司

2025 年 8 月