

浙江金道科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为完善浙江金道科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，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》等法律法规及《浙江金道科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。本制度所称董事是指公司独立董事、非独立董事及职工代表董事；本制度所称高级管理人员是指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及其他《公司章程》中列入高级管理人员范围的人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）责、权、利相统一的原则；
- （二）公正、公开、透明的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）激励与约束并重的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

第五条 高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第六条 薪酬与考核委员会的职责与权限详见《公司章程》及《董事会薪酬与考核委员会议事规则》。

第三章 薪酬标准

第七条 董事薪酬

（一）独立董事：公司独立董事薪酬实行津贴制，由公司股东会审议决定。除津贴外，独立董事不享受公司其他薪酬、社保或福利待遇等。

（二）非独立董事：公司董事长以及同时兼任公司高级管理人员的非独立董事按照本制度第八条确定其薪酬标准。未兼任高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定，不再另行领取董事薪酬和津贴。

（三）职工代表董事：系公司员工，根据其在公司的岗位领取相应薪酬，不再另行领取董事薪酬和津贴。

第八条 公司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。

（一）基本薪酬：公司根据其岗位职责和工作能力，结合行业薪酬水平确定；

（二）绩效薪酬：根据公司业绩情况和个人工作情况考核确定；

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相关，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。

第九条 经公司薪酬与考核委员会批准，可临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

第四章 薪酬发放

第十条 在公司领取薪酬的董事按董事薪酬方案执行，高级管理人员的薪酬发放按照公司薪酬制度执行。独立董事津贴从股东会通过当日起计算，按月发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十二条 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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

第五章 薪酬追索扣回

第十三条 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、高级管理人员违反义务给公司造成损失，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，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。

第十四条 薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第六章 薪酬调整

第十五条 薪酬与考核委员会可以根据公司的经营发展状况变化、组织结构或岗位职责调整、行业薪酬水平变化、通胀水平变化等因素，对董事、高级管理人员的薪酬标准提出相应的调整方案，以适应公司发展需要。

第七章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行；如有与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定不一致的，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释，并由薪酬与考核委员会负责监督实施。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过后生效并施行，修改时亦同。

浙江金道科技股份有限公司

二〇二五年十月