

浙江中国小商品城集团股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一条 为进一步完善浙江中国小商品城集团股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，建立科学、公正、高效的分配与约束机制，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、规范性文件及《浙江中国小商品城集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司的董事（包括非独立董事及独立董事）和《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬遵循依法合规，公平合理；市场比较，以岗定薪；科学激励，有效约束；业绩挂钩，动态调整的原则。

第四条 董事和高级管理人员薪酬应依照国资监管、证券监管机构规定予以披露。

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定、审查董事及高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第六条 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。

高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定并由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第八条 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、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第九条 公司内部董事（同时在公司担任其他职务的董事）薪酬根据其在公司担任的主要职务或岗位确定薪酬方案。内部董事不因其担任董事职务而在公司领取额外的薪酬。

公司外部董事（非独立董事且不在公司担任除董事以外其他职务）不在公司领取薪酬。

第十条 公司独立董事领取固定津贴，为每人每年十八万元，平均每月一万五千元，按月发放。以上津贴标准为税前标准，由公司统一按有关规定代扣代缴个人所得税。

独立董事参加董事会、股东会或者根据《公司章程》行使职权所发生的必要费用，包括但不限于交通费、住宿费等由公司另行支付。

第十一条 公司董事、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。

董事、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。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前收入，公司根据国家法律法规的规定，代为扣缴个人所得税。

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，其薪酬或津贴按其实际任职月份数进行计算和发放。

第十四条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第十五条 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者部分追回。

第十六条 公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。

公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第十七条 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改亦同。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

浙江中国小商品城集团股份有限公司

二〇二六年四月