

# 浙江康隆达特种防护科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为规范浙江康隆达特种防护科技股份有限公司（以下简称“公司”）的内部激励和约束机制，充分发挥董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《浙江康隆达特种防护科技股份有限公司公司章程》（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** 本制度适用于《公司章程》规定的董事及高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）收入水平符合公司规模与经营业绩的原则，同时与市场薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，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，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。

**第五条** 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批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司发生亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第六条** 公司人力资源部、财务管理部等相关部门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制订与实施。

### 第三章 薪酬构成和绩效评价

**第七条** 公司董事的薪酬构成：

（一）非独立董事：公司非独立董事在公司担任管理职务者，根据其在公司所担任的管理职务领取相应的岗位薪酬。未在公司担任管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

（二）独立董事：采取固定独立董事津贴，按月发放。津贴的标准由董事会制订预案，股东会审议通过，并在公司年报中进行披露，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。

**第八条** 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入等构成，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50%。

公司非独立董事、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。

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

**第九条** 公司非独立董事、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。公司应当确定非独立董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十条** 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

非独立董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，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。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

**第十一条** 公司应结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向公司关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，持续提高普通职工薪酬水平。

## 第四章 薪酬发放和止付追索

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，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、住房公积金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薪酬并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司可以给予降薪或不予发放绩效年薪或津贴：

- （一）严重违反公司各项规章制度或严重失职或者滥用职权的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权全额或部分追索已发放的绩效薪酬：

- （一）因财务造假、信息披露违法违规等原因导致公司财务报告被追溯重述，且该董事、高级管理人员对相关行为负有责任的；
- （二）存在资金占用、违规担保等违法违规行为，且该董事、高级管理人员负有过错责任的；
- （三）因履职不当导致公司发生重大损失，经薪酬与考核委员会认定应承担责任的；
- （四）其他根据法律法规或本制度规定应追索薪酬的情形。

## 第五章 薪酬调整

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的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变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

## **第六章 附则**

**第十七条** 本制度未尽事宜，按有关法律、法规和规范性文件及《公司章程》的规定执行。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。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十九条** 本制度经公司股东会审议批准后生效。