

# 浙江英特集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善浙江英特集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全激励与约束机制，提升公司治理水平，促进公司持续、健康、高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及国有资产监督管理机构监管规则、《浙江英特集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员。

公司董事根据其身份及工作性质，可分为内部董事、外部非独立董事、独立董事。其中内部董事是指由本公司员工担任的董事；外部非独立董事是指由本公司员工以外的人员（非本公司员工）担任的非独立董事；独立董事是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》等相关制度的规定选举产生的董事。

高级管理人员指总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及根据《公司章程》规定的应认定为高级管理人员的其他人员。党委书记、党委副书记、纪委书记等参照高级管理人员薪酬管理执行。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）战略导向原则。薪酬水平与公司发展战略、经营业绩和市场价值相匹配，支撑公司长期可持续发展。

（二）市场竞争力原则。结合行业水平与区域薪酬状况，构建具备市场竞争力的薪酬体系，吸引并激励优秀人才。

（三）激励与约束并重原则。以岗位价值、履职责任和工作绩效为薪酬核定依据，构建激励与约束联动机制，实现权责利对等。

（四）公正透明原则。严格遵守法律法规及监管要求，规范管理标准与决策程序，坚持公平公正，依规做好信息披露。

### 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，负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，组织对公司董事、高级管理人员的绩效评价，监督董事、高级管理人员薪酬制度的

执行情况等。

**第五条** 董事薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议通过后，提交股东会批准。高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，提交董事会批准，并向股东会说明。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。

**第六条** 公司人力资源管理部门等作为薪酬与考核委员会的支持部门，负责协调相关部门完成董事、高级管理人员薪酬与考核的日常工作，执行董事会和薪酬与考核委员会的有关决定。

### 第三章 薪酬构成与确定

**第七条** 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。公司董事的薪酬构成：

（一）内部董事根据其担任的除董事以外的其他职务领取薪酬，公司不再另行发放董事薪酬或津贴。

（二）外部非独立董事不领取与担任董事职务相关的薪酬或津贴。

（三）独立董事领取固定津贴，具体金额根据独立董事对公司发展的贡献与其实际工作量及参考资本市场独立董事一般的津贴水平由股东会确定。

**第八条** 公司高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入等构成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的60%。

（一）基本年薪：是高级管理人员的年度保障性收入，主要根据其岗位价值、责任大小、个人能力等因素，参照市场薪酬水平确定。

（二）绩效年薪：是高级管理人员的年度浮动收入，根据公司年度经营业绩及个人绩效评价结果确定。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

（三）中长期激励收入：是对高级管理人员为公司中长期发展所做贡献的奖励，具体形式包括但不限于股权激励、员工持股计划、任期激励等，按经批准的具体方案执行。

**第九条** 当公司经营环境或经营业绩发生重大变化、个人岗位或分工变动时，可由薪酬与考核委员会提出薪酬调整建议，按决策程序报批。

**第十条** 根据公司战略规划、经营预算及重点工作，制定公司高级管理人员业绩考核与薪酬方案，开展年度和任期绩效考核评价工作，方案和结果按决策程序报批。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

### 第四章 薪酬发放

**第十一条** 独立董事津贴按年计算，经股东会审议通过后，按年一次性发放。

**第十二条** 内部董事和高级管理人员基本年薪按月固定发放，绩效年薪、中长期激励收入经薪酬与考核委员会审议，相应审批机构批准后按一定比例递延发放。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前收入，公司按照国家有关法律法规和公司规定，为其代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、住房公积金以及其他应由个人依法承担的费用。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内职务岗位调整、调动、离职、退休等原因发生变动的，按实际任职时间计算并发放薪酬。

## 第五章 薪酬止付与追索

**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，应当及时对董事及高级管理人员绩效年薪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。

**第十六条** 公司董事及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，或董事会认定的其他应当追索薪酬的情形，公司有权根据情节轻重，减少、停止支付尚未支付的绩效年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

## 第六章 附 则

**第十七条** 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度相关条款与新颁布的相关法律法规、规范性文件，以及经合法程序修改后的《公司章程》相冲突时，则从其规定。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十九条** 本制度自股东会审议通过之日起生效，原《浙江英特集团股份有限公司董事薪酬管理制度》同时废止。