

浙江吉华集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江吉华集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事及高级管理人员的积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规和规范性文件以及《浙江吉华集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员指公司的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 本制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，薪酬与发展规模、经营业绩匹配，同时与市场薪酬水平相结合；
- （二）责权利统一原则，薪酬与岗位价值、责任义务匹配；
- （三）薪酬与公司长远利益、可持续发展相协调；
- （四）激励与约束并重原则；

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第三章 薪酬标准

第六条 独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，经股东会审议通过后决定。独立董事出席公司董事会、股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所发生的合理费用，由公司承担。

第七条 公司非独立董事（包括职工代表董事）及高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等组成，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。

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。

第八条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理

人员和普通职工的薪酬分配比例,推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,促进提高普通职工薪酬水平。

第九条 公司可以根据经营情况和市场情况,对董事、高级管理人员采取中长期激励措施,包括股权激励、员工持股计划等,具体方案根据相关法律、法规视公司经营情况另行确定。

第十条 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。

第四章 薪酬调整

第十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务,并随着市场环境及公司经营状况的不断变化而做相应的调整,以适应公司的进一步发展需要。

第十二条 经薪酬与考核委员会审批,并经董事会批准,可以临时地为专门事项设立专项奖励或惩罚,作为对在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬的临时调整机制。

第五章 薪酬发放和止付追索

第十三条 公司非独立董事、高级管理人员基本薪酬的发放按照公司工资制度执行。独立董事津贴于股东会审议通过后按月发放。

公司董事、高级管理人员的薪酬,由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十四条 若公司业绩亏损,应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

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。

第十六条 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失,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。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜,按国家相关法律、行政法规、部门规章、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修订和解释。

第十九条 本制度自股东会审议通过之日起实施，修改时亦同，本制度追溯至 2026 年 1 月 1 日起执行。

浙江吉华集团股份有限公司

2026 年 6 月