

浙江东日股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江东日股份有限公司(以下简称“公司”)治理结构,加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》《浙江东日股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)及其他有关规定,并结合公司实际情况,特制定本管理制度。

第二条 本制度所称董事包含独立董事、非独立董事。本制度所称高级管理人员是指上市公司董事会聘任的总经理、常务副总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人,以及根据工作需要纳入考核范围的其他人员。

第三条 公司遵循以下原则建立董事、高级管理人员薪酬体系、确定薪酬标准及收入水平:

- (一) 坚持资产保值增值、公司效益持续增长、股东价值最大化的原则;
- (二) 坚持责权利相统一的原则,薪酬分配以责任、业绩、贡献为依据,与公司经营业绩、个人业绩相匹配;
- (三) 坚持公开、公正、透明,奖罚并举的原则;
- (四) 坚持基本薪酬、绩效薪酬与中长期激励相结合,确保薪酬水平与市场发展相适应,与公司可持续发展相协调。

第四条 本制度所指的薪酬均为税前收入。

第二章 管理机构及审批程序

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会(以下简称“薪酬委员会”)是对董事、高级管理人员进行考核评价以及制定薪酬方案的管理机构。在董事会或者薪酬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。

第六条 薪酬委员会的主要工作包括但不限于以下内容:

- (一) 提出公司董事、高级管理人员薪酬方案或修改意见,审查确认高级

管理人员年度目标责任；

（二）听取公司高级管理人员的履职情况报告并对其进行年度绩效考评或监督考评结果；

（三）提出或审查公司高级管理人员的专项奖励方案；

（四）负责对本制度执行情况进行监督。

第七条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露；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 董事薪酬

第八条 除董事会职务外，在公司担任其他具体职务的董事，根据其在该公司所属的具体职务、岗位领取薪酬；除董事会职务外，未在公司担任具体职务的非独立董事，不领取薪酬。

第九条 参考公司目前所处行业及地区的上市公司薪酬水平，结合公司实际经营情况、盈利状况，公司给予独立董事发放履职津贴，标准为 8 万元/年（税前），按月平均发放。

独立董事出席公司董事会议、股东会的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需费用，由公司另行支付。

第四章 高级管理人员薪酬

第十条 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、专项奖励、中长期激励收入等部分组成；其中基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据年度考核结果予以发放。公司设立专项奖励，对社会、企业作出重大贡献，或在新项目业务板块拓展中业绩突出的团队或个人给予专项奖励。

第十一条 薪酬基数的确定

（一）标准职级系数的薪酬标准及基准年薪

标准职级系数（即职级系数为 1）的薪酬标准，由薪酬委员会根据市场情况及公司经营情况予以确定。

高级管理人员的基准年薪=标准职级系数的薪酬标准×个人职级系数

（二）基本薪酬基数

高级管理人员基本薪酬基数为其基准年薪的 50%。

(三) 绩效薪酬基数。

高级管理人员绩效薪酬基数为其基准年薪的 50%。

第十二条 绩效考核

薪酬委员会根据考核期经审计后归属上市公司股东净利润（可比口径）的实现情况、前期递延考核因素、职级系数及日常工作评定考核情况，对高管人员的年薪进行考核。

(一) 利润考核基数

上一年度经考核确认的净利润上浮 5%为利润考核基数（可比口径）。

(二) 净利润增长率

净利润增长率=（薪酬委员会确认的考核期净利润/利润考核基数-1）*100%

(三) 绩效薪酬的计算

绩效薪酬=绩效薪酬基数+考核年度净利润增长率*基准年薪。

如考核期净利润增长率为负数，绩效薪酬仍按照上述计算公式确定，直至绩效薪酬扣完为止。

(四) 薪酬委员会依据每位高管人员的基准年薪、责任目标、日常工作情况确定考核结果，根据考核结果对绩效薪酬作相应调整。

第十三条 薪酬发放

(一) 基本薪酬按月发放，年度发放总额不得超过基本薪酬基数。

(二) 绩效薪酬发放：

1、预发安排：会计年度结束后，根据预估净利润情况，可以预发部分绩效薪酬，预发金额不得超过绩效薪酬基数的 60%。

2、常规发放：薪酬方案经董事会/股东会批准后，于二个月内完成扣除任期激励薪酬后的绩效薪酬发放。

3、递延发放：考核后基本薪酬及绩效薪酬之和的 20%作为任期激励薪酬暂扣，递延三年后发放。

(三) 专项奖励的发放，与绩效薪酬的常规发放同步。

第五章 薪酬追索与止付

第十四条 对于高级管理人员在任职期间发生下列情形的，薪酬委员会可视实际情况予以扣发或不发绩效薪酬，并保留追究法律责任的权利：

- (一) 因重大违法违规行为被证券监管部门处罚；
- (二) 严重违反国资监管部门规章或公司内部管理制度，受到严重警告以上处分；
- (三) 发生较大及以上安全生产事故、质量责任事故、环境污染事故等的；
- (四) 提供虚假考核信息资料或虚构业绩的；
- (五) 违反法律法规规定失职、渎职，导致重大决策失误, 按规定应追究企业经营层成员责任的经营投资资产损失情况的。

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，公司将 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 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，公司将根据情节轻重减少、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 其他规定

第十七条 公司董事、高级管理人员因个人或工作需要发生岗位变动的，以任免通知的时间为准，按考核年度在岗天数计算其当年薪酬。

第十八条 当公司经营环境或经营业绩发生重大变化导致董事、高级管理人员薪酬水平明显有失公允时，薪酬委员会可视实际情况提出董事、高级管理人员薪酬调整方案。

第十九条 董事、高级管理人员兼任两个以上职务的，薪酬水平执行较高职务标准；兼任下属分子公司班子负责人职务的，其薪酬在下属分子公司班子负责人薪酬考核基础上，公司另行给予高管津贴。

第七章 附则

第二十条 本制度经公司董事会审议、股东会通过后生效，如本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章的规定为准。

第二十一条 公司《独立董事津贴管理办法》《董事、高级管理人员绩效考

核和薪酬管理办法》同步废止。

浙江东日股份有限公司

董事会

二〇二六年三月