

浙江海德曼智能装备股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章、总则

第一条、为进一步完善浙江海德曼智能装备股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性,提高公司的经营管理效益,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》,结合公司实际情况,特制定本制度。

第二条、适用本制度的董事及高级管理人员包括:

- (一) 董事会成员:包括非独立董事(含职工代表董事)、独立董事。
- (二) 高级管理人员:包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条、公司薪酬制度遵循以下原则:

- (一) 体现收入水平符合公司规模与业绩的原则,参考同行业市场薪酬;
- (二) 体现责权利对等的原则,薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符;
- (三) 体现公司长远利益的原则,与公司持续健康发展的目标相符;
- (四) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则,薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩,实现责任风险与收益对等的有效激励。

第二章、薪酬管理机构

第四条、公司董事会下设的薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬标准与方案;负责制定董事、高级管理人员的考核标准并组织对其进行考核;负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第五条、董事的薪酬方案经董事会审议通过后,须提交股东会批准;高级管

理人员的薪酬方案由董事会审议批准，向股东会说明。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。

第六条、公司人事部门、财务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实施。

第三章、薪酬、津贴的标准

第七条、公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）独立董事实行津贴制，津贴水平参照地区经济及行业水平，由股东会审议确定；

（二）在公司担任职务的非独立董事依据其在公司的岗位领取薪酬，不再另行领取董事津贴；

（三）高级管理人员按照其在公司担任的具体管理职务领取薪酬。

第八条、非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入组成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入，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%。

（一）基本薪酬：根据岗位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素拟定；

（二）绩效薪酬：将与市场发展相适应，主要与公司经营目标完成情况、绩效考核结果、履职情况等因素相关；

（三）中长期激励收入：基于公司中长期发展战略与业绩目标设定，通过股权激励等方案获得。

第四章、薪酬、津贴的发放及止付追索

第九条、公司独立董事津贴按月度发放。非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。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。

公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬

递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十条、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。

第十一条、若发生以下任一情形的，公司董事会薪酬与考核委员会可考虑决定是否扣减、暂缓或不予发放其相应薪酬，或追回其已获得的全部或部分薪酬：

- （一）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）因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；
- （四）严重损害公司利益的；
- （五）公司董事会、股东会认定严重违反法律法规或公司有关规定的其他情形。

第五章、附则

第十二条、本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第十三条、本制度由公司董事会负责解释。

第十四条、本制度由公司董事会制订并经股东会审议通过之日起生效并实

施，修改时亦同。

浙江海德曼智能装备股份有限公司

二〇二六年四月