

浙江双元科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善浙江双元科技股份有限公司（以下简称“公司”）的董事、高级管理人员的薪酬激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，根据国家相关法律法规及《浙江双元科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事，指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事；

（二）非独立董事（包括职工代表董事）：包括内部董事和外部董事。内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事。

（三）高级管理人员，指本制度执行期间公司聘请的公司的总经理、副总经理、总工程师、董事会秘书、财务负责人（本公司称财务总监）及其他《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远发展和利益相结合；
- （四）薪酬与市场价值规律相符；
- （五）公开、公正、透明的原则。

第四条 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。

第二章 薪酬管理机构

第五条 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，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

如公司亏损的，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。

公司财务部门、人力资源部门等相关部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第六条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的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。

第三章 薪酬标准与发放

第七条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第八条 根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等确定不同的年度薪酬标准如下：

（一）独立董事

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，具体金额以公司股东会审议通过为准。除此之外，独立董事不在公司享受其他收入、社保待遇等。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事

- 1、外部董事不在公司领取董事薪酬或津贴；
- 2、内部董事根据其在公司担任的具体职务，按公司相关薪酬标准与绩效考核办法领取薪酬，不额外领取董事津贴。

（三）高级管理人员

根据其在公司担任的具体职务，按公司相关薪酬标准与绩效考核办法领取薪酬。

第九条 在公司任职的内部董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成，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，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。

第十条 独立董事津贴按年度发放；内部董事、高级管理人员的薪酬的发放按照公司薪酬管理制度执行。薪酬、津贴所涉及的个人所得税由公司在发放时代扣代缴。公司应当确定在公司任职的内部董事、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。

第十一条 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绩效薪酬并予以发放。

第十二条 公司可以适时结合行业特征、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，明确实施递延支付的适用情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第四章 薪酬调整

第十三条 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不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平：每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）组织结构调整及岗位变动。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬补充。

第十六条 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。

第五章 薪酬的止付追索

第十七条 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。

第十八条 公司董事、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，公司有权解除其职务，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的津贴或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

第十九条 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定相抵触时，以有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度由公司股东会审议通过后正式实施，修改时亦同。

浙江双元科技股份有限公司

2026年4月27日