

浙江鼎力机械股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立科学、合理的激励与约束机制，有效地调动浙江鼎力机械股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进企业健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、行政法规、部门规章及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用人员为：《公司章程》规定的董事及高级管理人员。

第三条 薪酬确定遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

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，并就董事及高级管理人员的薪酬方案向董事会提出建议。公司相关职能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。

第五条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案，并向股东会说明；公司股东会负责审议董事的薪酬方案。在董事会或者董事会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。

第三章 薪酬的构成和标准、薪酬发放

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬按下列标准确定：

（一）独立董事：独立董事在公司实行津贴制度，按季度支付，津贴标准由公司股东会审议决定；

（二）在公司任职的非独立董事（包括职工代表董事）：公司不向非独立董事另行发放津贴，公司非独立董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。经股东会批准，公司可另行向非独立董事发放董事职务津贴。

（三）公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬收入组成，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；基本薪酬根据行业薪酬水平、岗位职责及履职情况等确定，按月发放；绩效薪酬根据公司年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年终根据当年考核结果统算兑付，按年发放。

（四）中长期激励：公司可实施股权激励计划，对公司董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第七条 公司董事、高级管理人员按照规定履职而发生的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬管理

第八条 董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按实际任期和实际绩效计算津贴、薪酬并予以发放。

第九条 公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略及个人岗位调整或职务变化等，相应调整薪酬标准。

第十条 董事及高级管理人员的津贴、薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税等费用。

第十一条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项特别奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员薪酬的补充调整，并根据具体金额经董事会、股东会批准后实施。

第十二条 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。

第五章 附 则

第十三条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件及中国证监会/上海证券交易所的有关规则和《公司章程》的规定执行。本制度生效后，如与国家新颁布的法律、法规、规范性文件或中国证监会/上海证券交易所的有关规则、依法修订后的《公司章程》抵触时，按照国家有关法律、法规、规范性文件、中国证监会/上海证券交易所的有关规则及《公司章程》的规定执行，并应及时修订本制度。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十五条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效施行。

浙江鼎力机械股份有限公司

二〇二五年十二月