

浙江恒道科技股份有限公司
董事及高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

浙江恒道科技股份有限公司于2026年5月16日召开第一届董事会薪酬与考核委员会第五次会议，审议通过《关于修订〈董事及高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》，表决结果：同意3票；反对0票；弃权0票。同意将该议案提交董事会审议。

2026年5月22日公司召开第一届董事会第二十六次会议，审议通过《关于制定及修订需股东会审议的公司治理相关制度的议案》之子议案《关于修订〈董事及高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》。表决结果：同意8票；反对0票；弃权0票。本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

浙江恒道科技股份有限公司
董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江恒道科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事与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》等法律法规、规范性文件及《浙江恒道科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，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关系的董事；

（二）非独立董事：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；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；

（三）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

独立董事应当对公司董事、高级管理人员的薪酬方案发表独立意见。

如公司发生亏损，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。

第五条 公司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、高级管理人员的薪酬方案向公司董事会提出建议。公司董事会负责审核公司董事、高级管理人员的薪酬标准，审查考核对象履行职责情况并对其进行年度考核，对公司薪酬制度执行情况进行监督。

公司总经理可以对其他高级管理人员的薪酬政策与方案提出建议和意见，如董事会薪酬与考核委员会不予采纳的，应当说明理由。

第六条 公司人事部门、证券事务部门、财务部门等具体职能部门配合进行

薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第七条 公司根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险等，确定不同的年度薪酬标准：

（一）非独立董事（含职工代表董事）

在公司同时担任其他职务的非独立董事，根据其在公司具体担任的职务与岗位职责等，参考同行业类似岗位薪酬水平，确定其薪酬方案，按照其履职情况及考核结果领取薪酬，不再另行领取董事专职报酬。

在公司未同时担任其他职务的非独立董事，如领取董事专职报酬的，报酬标准由股东会审议确定，公司根据股东会审议结果与相关董事签订聘任协议。

（二）独立董事

公司对独立董事实行固定津贴制度，津贴数额由公司股东会审议决定，独立董事因履职需要产生的交通、住宿等合理费用由公司承担；

（三）高级管理人员

公司高级管理人员按照其在公司具体担任的职务与岗位责任以及履职情况等，参考同行业类似岗位薪酬水平，确定其薪酬方案，按公司年度绩效考核制度及业绩指标达成情况领取薪酬。

第八条 公司董事、高级管理人员在公司兼任其他职务的，其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

第九条 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不少于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

第十条 公司董事、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。

第十一条 董事及高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收

集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

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

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）个人岗位、职责发生变动的个别调整。

第十二条 经董事会备案后，公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

第十三条 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。

第四章 薪酬的支付

第十四条 独立董事津贴、非独立董事专职报酬（如有）每月发放。

在公司担任其他具体职务的董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬、中长期激励收入按照公司考核后确定的其他方式发放，具体按公司相关管理制度执行。

第十五条 董事及高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

第十六条 公司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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

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 公司董事及高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司应当根据情节轻重减少、停止或不予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：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员或其他处罚的；

- (二) 严重损害公司利益的；
- (三) 因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- (四) 严重违反公司各项规章制度的；
- (五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 其他管理

第十九条 公司对非独立董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、管理失职、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，或存在与本制度生效后颁布、修改的法律法规、股票上市规则或《公司章程》的规定相冲突的，按照法律法规、股票上市规则、《公司章程》的规定执行，本制度应当及时进行修订。

第二十一条 本制度的修订由董事会负责拟订，并报股东会审议通过后生效并施行。

第二十二条 本制度由董事会负责解释。

浙江恒道科技股份有限公司

董事会

2026年5月26日