

# 浙江瑞晟智能科技股份有限公司

## 高级管理人员薪酬制度

**第一条** 为了进一步完善和健全激励机制，增强公司管理团队对公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司发展目标的实现，依据《公司章程》《公司董事、高级人员薪酬管理制度》特制定公司高级管理人员薪酬制度。

**第二条** 本制度所称公司高级管理人员，指公司总经理、副总经理、财务负责人和董事会秘书及董事会认定的其他高级管理人员。

**第三条** 薪酬构成，高级管理人员薪酬包括基础年薪和绩效年薪两个部分：基础年薪结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，每月固定发放；绩效年薪以其签订的年度绩效合约为基础，与公司年度经营业绩相挂钩，依据高级管理人员完成年度考核指标的情况发放。

### **第四条** 基础年薪标准

（一）根据公司的规模、效益和支付能力，参考市场行业薪资水平，以总经理的基础年薪为标准，其他各高级管理人员的基础年薪以总经理基础年薪为依据进行岗位系数计算。总经理的基础年薪以每月不超过 5 万元的方式固定发放，副总经理、财务负责人、董事会秘书的基础年薪系数范围是 0.5-1，也以每月固定的方式发放。

（二）每一名高级管理人员的具体基础年薪将依据其分管工作的职责和目标由董事会授权董事会薪酬与考核委员会确定。

### **第五条** 绩效年薪考核发放办法

（一）由董事会根据每名高级管理人员的具体岗位制定本年绩效目标，年终由董事会薪酬与考核委员会进行年终考核；考核结果报请董事会批准后，发放高级管理人员绩效年薪。

（二）如公司年度经营业绩（扣除非经常性损益后的归属于母公司所有者的净利润）下降，则不得发放当年高级管理人员绩效年薪。

**第六条** 公司子公司高级管理人员的薪酬具体按照其所任职子公司薪酬制度发放，每年度执行情况报公司董事会薪酬与考核委员会审批。

前述子公司包括公司全资子公司、控股子公司及其他公司合并报表范围内的子公司。

**第七条** 本制度由公司董事会审议通过后生效，由公司董事会负责解释，本制度如有修改，需要董事会审议通过，一般情况下当年不做两次修改。