浙江富特科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度（草案）

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江富特科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全经营者的激励约束机制，有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司治理准则》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（以下简称“《香港上市规则》”）等相关法律、行政法规、部门规章及《浙江富特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，制订本制度。

第二条 本制度所适用对象为《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

（一）公平原则：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：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：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：薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩；

（五）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第四条 公司的工资总额决定机制为：薪酬总额与市场发展相适应，以基本薪酬为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况和绩效考核结果以及公司未来发展规划等因素综合确定。同时结合行业水平、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，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 管理机构

第五条 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，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、 高级管理人员的薪酬：

1、就公司董事及高级管理人员的全体薪酬政策及架构，及就设立正规而具透明度的程序制订薪酬政策，向董事会提出建议；

2、 因应董事会所订企业方针及目标而检讨及批准管理层的薪酬建议；

3、 向董事会建议个别执行董事及高级管理人员的薪酬待遇。此应包括非金钱利益、 退休金权利及赔偿金额（包括丧失或终止职务或委任的赔偿）；

4、就非执行董事的薪酬向董事会提出建议；

（二）考虑同类公司支付的薪酬、须付出的时间及职责以及集团内其他职位的雇用条件；

（三）检讨及批准向执行董事及高级管理人员就其丧失或终止职务或委任而须支付的赔偿，以确保该等赔偿与合约条款一致；若未能与合约条款一致，赔偿亦须公平合理，不致过多；

（四）检讨及批准因董事行为失当而解雇或罢免有关董事所涉及的赔偿安排，以确保该等安排与合约条款一致；若未能与合约条款一致，有关赔偿亦须合理适当；

（五）确保任何董事或其任何联系人不得参与厘定其本身的薪酬；

（六）制定或者变更包括《香港上市规则》第 17 章所述有关股份计划（如有）、股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（七）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（八）法律、行政法规、公司股票上市地证券监管规则规定和公司章程规定的其他事项。

第六条 薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬方案，须报经董事会审议通过，提交股东会批准后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案须报董事会批准后方可实施。

第七条 公司相关部门应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 薪酬标准

第八条 董事和高级管理人员的薪酬标准如下：

（一）独立董事：公司独立董事实行固定津贴制度，具体金额由薪酬与考核委员会结合公司所处行业及地区独立董事津贴的实际情况等确定或调整，并经股东会审议通过。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定行使独立董事职权所必需的费用，由公司承担；

（二）未在公司担任除董事之外其他职务的非独立董事，不领取公司薪酬或津贴；

（三）参与公司日常经营，并领取薪酬的非独立董事（含职工代表董事，下同）及高级管理人员，根据其本人与公司签订的雇佣或劳动合同，按照公司薪酬管理制度及年度绩效考核结果确定报酬，不领取董事岗位津贴。公司兼任职务的非独立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 50%。

本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

第九条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第十条 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。公司如果发生亏损，公司应当在董事、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。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十一条 非独立董事、高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬依据其工作表现、年度考核情况等发放，其中绩效薪酬的一定比例在公司年度报告披露和绩效评价后支付。独立董事津贴按月发放。

第十二条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因发生变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，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。

第十四条 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回当年已发放薪酬的部分或全部：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）被公司股票上市地证券交易所公开谴责或者宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）因重大违法违规行为被公司股票上市地证券监管机构予以行政处罚的；

（五）离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；

（六）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

第十五条 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。

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 薪酬调整

第十六条 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。

第十七条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会薪酬与考核委员会提议可以不定期地调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

（一）内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等；

（二）外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则和《公司章程》及公司薪酬相关管理制度的有关规定执行。如本制度与有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则规定不一致的，应按有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则执行，并及时修改本制度。

第十九条 本制度经公司股东会审议通过后，自公司发行的 H 股股票在香港联合交易所有限公司上市之日起生效。

第二十条 本制度解释权归属公司董事会。

浙江富特科技股份有限公司

2026 年 11 月