

证券简称：健盛集团

证券代码：603558

浙江健盛集团股份有限公司
奖励基金管理办法（2024 年-2032 年）
（修订稿）

二〇二五年三月

声明

浙江健盛集团股份有限公司（以下简称“公司”）及董事会全体成员保证《公司奖励基金管理办法（2024 年-2032 年）（修订稿）》（以下简称“本管理办法”）不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，并对其真实性、准确性、完整性承担法律责任。

特别提示

1、本管理办法系依据《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》”）等有关法律、行政法规，综合考虑公司长期员工激励计划而制定。

2、本管理办法覆盖的对象范围包括公司董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员，公司及子公司（全资或控股，下同）的核心管理人员、核心技术人员、核心业务人员以及公司认定的应当予以激励的其他员工。

3、本管理办法从 2024 年度开始实施，实施年限为 9 年。期满后可参照本奖励基金管理办法继续实施，如有特殊原因需要调整的，经股东大会审批后予以调整。

目录

声明	2
特别提示	2
目录	3
第一章 总则	4
第二章 管理机构	5
第三章 奖励基金的计提	6
第四章 奖励基金的用途与实施	8
第五章 本管理办法的参与对象	9
第六章 参与对象资格变动管理	11
第七章 奖励基金管理办法的变更和终止	13
第八章 附则	14

第一章 总则

第一条 为进一步健全和完善公司的激励约束机制，迎接未来发展的“黄金十年”，根据公司长期发展规划人才优先的原则，充分调动公司董事（不含独立董事）、监事、高级管理人员、公司及子公司（全资或者控股）的核心管理人员、核心技术人员、核心业务人员及公司认定的应当予以激励的其他员工的积极性，有效地将股东利益、公司利益和核心团队利益结合在一起，使各方共同关注公司的长远发展，确保公司发展战略和经营目标的实现，保持公司长期健康稳定可持续发展。根据《公司法》《证券法》及《公司章程》等相关规定，设立公司奖励基金，并制定本管理办法。

第二条 本管理办法是公司现有薪酬管理制度之补充。本管理办法经公司股东大会审议通过后，与公司现有薪酬管理制度并行实施。

第二章 管理机构

第三条 公司股东大会是本管理办法的最高权力机构，行使如下职责：

- （一） 负责审议批准本管理办法及本管理办法的修订和变更；
- （二） 授权董事会批准奖励基金运用时相关人员获取奖励的方案；
- （三） 在其权限范围内将相关的事宜授权董事会具体实施；
- （四） 其他依法属于股东大会审议的事项。

第四条 公司董事会是本管理办法的管理机构，行使如下职责：

- （一） 审批公司各年度奖励基金的提取方案；
- （二） 在其权限范围内将相关的事宜授权总裁办公会具体实施；
- （三） 其他依法属于董事会审议的事项。

第五条 董事会授权总裁办公会，负责本管理办法的具体实施并行使如下职责：

- （一） 负责制订、修改本管理办法及本管理办法的相关配套制度（若有），并报董事会审议批准；
- （二） 负责年度奖励基金额度的测算与计提方案，并报董事会审议批准。
- （三） 负责制定奖励基金运用时相关人员获取奖励的方案。
- （四） 董事会授权的其他事项。

第六条 监事会是本管理办法的监督机构，负责对本管理办法的实施是否符合相关法律、法规、规范性文件和《公司章程》进行监督，监事会具体行使如下职责：

- （一） 监督奖励基金相关方案的制定及实行；
- （二） 对奖励基金的运用和日常管理进行监督；
- （三） 监事会有关本管理办法的其他监督权。

第三章 奖励基金的计提

第七条 公司当年奖励基金的计提须满足以下条件：

- （一）最近一个会计年度财务会计报告没有被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- （二）最近一年没有因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；
- （三）公司董事会认定的绩效目标完成度出现较大偏差等其他不满足激励计提条件。

第八条 公司以一个完整的会计年度为一个考核周期，即每年1月1日至12月31日为一个考核周期，奖励基金以年度为单位进行计提。

第九条 根据公司当年所实现的净利润，公司奖励基金的提取方式如下：

若 $E_n > E_{n-1}$ ， $B_n = E_n * 5\% + (E_n - E_{n-1}) * 20\%$ ；

若 $E_n \leq E_{n-1}$ ， $B_n = E_n * 5\%$ 。

B_n ：第 n 年提取的奖励基金；

E_n ：第 n 年经审计的净利润；

E_{n-1} ：第 $n-1$ 年经审计的净利润。

实际提取的奖励基金金额不得超过按上述公式计算的上限，若 E_{n-1} 低于 2024 年度净利润，需以 2024 年度净利润作为 E_{n-1} 的计算依据。最终提取金额由公司董事会根据当年经营状况、资金需求等因素，在上限范围内自主确定。

第十条 本管理办法所指的“净利润”指标以当年奖励基金计提前的经审计的归属于上市公司股东的扣除非经常性损益的净利润口径为准。

第十一条 根据财政部《企业会计准则第9号—职工薪酬》以及相关会计政策规定，根据本管理办法提取的奖励基金应计入当期损益，具体计提金额以会计师事务所审计结果为准。

第十二条 如果出现由于会计政策调整或会计差错导致对以前年度经营业绩进行追溯调整事项的，董事会应对以往年度提取的奖励基金进行调整，差额部分在确定进行调整的当年计算奖励基金提取额时做补提或扣减。

第十三条 年度奖励基金经公司董事会审议通过后方可提取。董事会可根据经营管理的实际情况，在权限范围内对奖励基金的提取及相关管理制度进行调整。

第四章 奖励基金的用途与实施

第十四条 奖励基金的主要用途：

- （一） 作为参与对象认购公司员工持股计划份额的资金来源；
- （二） 委托给专业机构成立信托计划或资产管理计划等形式购买公司股票；
- （三） 公司股东大会批准的符合法律法规的其他用途。

第十五条 奖励基金的提取与分配的流程如下：

- （一） 每年年度报告经股东大会审议通过后，若考核年度经营指标满足本管理办法规定的激励条件，则公司按本管理办法的规定计提年度奖励基金
- （二） 总裁办公会根据本管理办法的规定，制定和审议考核年度《奖励基金计提方案》，并报公司董事会审议后实施。考核年度《奖励基金计提方案》经公司董事会批准后，公司将办理年度奖励基金提取。
- （三） 总裁办公会制定和审议《奖励基金分配及发放方案》，《奖励基金分配及发放方案》经总裁办公会审议通过后，公司将办理年度奖励基金分配及发放。

第十六条 奖励基金所涉参与对象个人所得税等税费由参与对象自己承担，所涉个人所得税依照法律规定缴纳。

第五章 本管理办法的参与对象

第十七条 本管理办法的参与对象为与公司（包括子公司）建立正式的劳动关系或聘任关系且正在任职的人员。

第十八条 参与对象由公司总裁办公会根据公司发展战略及人才发展情况考核拟定。在公司经营战略的指引下，参与对象范围向公司未来发展迫切需要的人才倾斜。公司独立董事暂不纳入参与对象范围。

第十九条 在本管理办法的实施期间，发生下列情形之一的不能成为参与对象：

（一） 违反国家有关法律、行政法规、公司制度或纪律、危害公司利益的行为并受到纪律处理或者处分，给公司生产经营造成较大损失的；

（二） 因泄露国家或公司机密、贪污、盗窃、侵占、受贿、行贿、失职、或渎职等违反国家法律、法规的行为，或违反公序良俗、职业道德和操守的行为给公司利益、声誉和形象造成严重损害的；

（三） 参与对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等的违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；

（四） 未与公司签订劳动合同、聘用合同或者建立劳动关系的；

（五） 总裁办公会认定的不能成为成为参与对象的；

第二十条 若参加对象担任公司的董事、监事或高级管理人员，除受第十九条的约束外，若发生下列情形之一的，亦不能作为参加对象：

（一） 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

（二） 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

（三） 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

（四） 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、监事、高级管理人员情形的。

第二十一条 参与对象的确定，并不意味着在本管理办法的有效期内公司

对参与对象聘用期限的承诺，参与对象与其聘用单位的劳动关系存续期间及劳动合同续签事宜（如需）仍按其与聘用单位签订的正在履行的有效劳动合同执行。

第六章 参与对象资格变动管理

第二十二条 当发生以下情况时，对参与对象已完成资格认定但尚未发放的奖励基金停止发放。自情况发生之日起，其不再纳入以后年度奖励基金的参与对象范围：

（一） 违反国家法律法规、《公司章程》的规定，或发生公司员工手册规定违反公司规章制度的行为，或发生劳动合同约定的失职、渎职行为，严重损害公司利益或声誉，或给公司造成直接或间接经济损失；

（二） 参与对象在任职期间，存在受贿、索贿、贪污、盗窃、泄露经营和技术秘密等损害公司利益、声誉等的违法违纪行为，直接或间接损害公司利益；

（三） 参与对象单方面提出终止或解除与公司订立的劳动合同或聘任合同；

（四） 与公司所订的劳动合同或聘任合同期满，个人提出不再续订；

（五） 因个人原因而致使公司提出解除或终止劳动合同、聘任合同（包括被公司辞退、除名等）；

（六） 其它总裁办公会认定的情况。

第二十三条 当发生以下情况时，对参与对象已完成资格认定但尚未发放的奖励基金仍予以发放。自情况发生之日起，其不再纳入以后年度奖励基金的参与对象范围：

（一） 参与对象患病或意外负伤，且医疗期满无法胜任工作而离职的；

（二） 参与对象达到法定退休年龄；

（三） 参与对象身故；

（四） 其他公司总裁办公会认定的情况。

第二十四条 参与对象发生职务变更的处理

（一） 参与对象发生在公司内部正常职务变动的，已完成资格认定但尚未发放的奖励基金仍予以发放，以后年度的奖励基金仍按本管理办法规定执行；

（二） 参与对象调任时（包括公司与子公司之间的调任），已完成资格认定但尚未发放的奖励基金仍予以发放，以后年度的奖励基金仍按本管理办法规定执行。

第二十五条 其他未说明的情况由公司总裁办公会认定，并确定其处理方式。

第七章 奖励基金管理办法的变更和终止

第二十六条 奖励基金管理办法的变更

在本管理办法实施周期内，总裁办公会在董事会审议通过的框架和原则下，依据适用的法律、法规及监管部门的有关规定，根据公司的具体情况，拟定及调整本管理办法，调整后的管理办法经董事会审批后提交股东大会通过后方可实施。

第二十七条 奖励基金管理办法在发生下列任一情形时终止：

- （一） 根据公司实际情况，经股东大会审议通过终止本管理办法的；
- （二） 根据法律、法规和规范性文件的要求需要终止本管理办法的。

第八章 附则

第二十八条 本办法由董事会负责解释和实施。

第二十九条 本办法的内容如与国家有关法律法规发生冲突，以后者的规定为准，公司将在相关法律法规公布实施后的最近一次股东大会上对本办法进行修改。

第三十条 本办法已经股东大会审议通过。

浙江健盛集团股份有限公司

董事会

2025年3月24日