

# 杭州当虹科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为完善杭州当虹科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的激励、约束机制，提高企业经营管理水平，充分发挥公司董事、高级管理人员的积极性，增强凝聚力，促进公司效益的增长，实现股东利益最大化，结合公司实际情况，特制订本管理制度。

**第二条** 本制度所指的董事、高级管理人员是指公司董事会成员以及董事会批准任命的公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等。

**第三条** 董事、高级管理人员的薪酬水平以公司规模和绩效为基础，根据公司经营计划、董事和高级管理人员的分工职责，并综合考虑同行业收入水平等因素确定。

**第四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬确定应遵循以下原则：

- （一）收入水平与公司规模和经营业绩相适应的原则，同时参考市场薪酬水平，保持合理竞争力；
- （二）薪酬发放与绩效评价、奖惩挂钩，激励和约束相结合的原则；
- （三）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

**第五条** 公司应当结合行业水平、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，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

### 第二章 薪酬管理机构

**第六条** 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，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第七条** 董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事、高级管理人员的薪酬方案，组织实施公司董事、高级管理人员的绩效考评，并对公司董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况进行监督。

**第八条** 公司董事的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准，并予以披露。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行考评或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

**第九条** 董事会薪酬与考核委员会为履行职责有权了解公司战略规划、年度计划、财务和经营情况等信息，公司有关部门应当及时准确提供相关材料。

**第十条** 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会对公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的标准与构成

**第十一条** 公司董事、高级管理人员分为：（1）不在公司专职工作的董事；（2）在公司专职工作的董事、高级管理人员；（3）独立董事。

（一）不在公司专职工作的董事不在公司领取报酬和津贴，因公司业务发生的正常工作费用由公司承担，并在公司每年的董事会费中支出；

（二）在公司专职工作的董事和高级管理人员，薪酬标准按照其在公司实际担任的经营管理职务内容与等级，根据公司人力资源管理制度等确定，包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等：

1、基本薪酬：基本薪酬由公司根据岗位职责和个人能力情况，并结合行业薪酬水平确定；按月发放，每年可调整一次；

2、绩效薪酬：绩效薪酬与绩效考核结果（包括公司经营业绩及个人业绩）挂钩，在年度结束后根据职位标准及岗位绩效考核结果计算确定和发放；绩效薪酬占比遵循相关法律法规的规定，原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十；

3、中长期激励收入：中长期激励收入与中长期考核评价结果相关，包括但不限于限制性股票、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等；由公司根据实际情况制定激励方案。

（三）独立董事由公司聘任后领取津贴，因公司业务发生的正常工作费用由公司承担，并在公司每年的董事会经费中支出。

**第十二条** 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化和公司经营状况的变化，结合行业薪酬涨幅水平、通胀水平、公司盈利状况、个人业绩表现、组织结构调整、岗位变动等因素，在经公司薪酬与考核委员会、董事会、股东会审议通过的情况下，可以对按照上述薪酬标准计算得出的结果进行一定调整，并以审议通过后的薪酬金额为准。

**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，公司应当披露原因。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。

**第十四条** 董事、高级管理人员的薪酬和津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除税款、社会保险等费用后，剩余部分发放给个人。

**第十五条** 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。

## 第四章 薪酬的考核与发放

**第十六条** 董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；在公司任职的董事、高级管理人员的绩效薪酬根据绩效评价周期和结果发放，并确定一定比例的绩效

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。

**第十七条** 独立董事津贴按年度发放。

**第十八条** 会计年度结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应当成立考核小组，对在公司任职的董事、高级管理人员进行年度绩效考核，确定前述人员的年度绩效薪酬，并报薪酬与考核委员会、董事会、股东会审议确认。公司可以委托第三方开展绩效考核。

**第十九条** 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

## 第五章 薪酬止付追索

**第二十条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

**第二十一条** 董事、高级管理人员在任职期间出现重大失误、失职、渎职或违反法律法规，导致公司发生重大决策失误、重大安全事故、重大风险事件或严重违法违规情况，给公司造成严重不利影响或损失的，或者在任职期间出现公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形的，应当根据情节轻重、造成损失的严重程度，扣减相应绩效薪酬和中长期激励收入直至不予发放，必要时可对已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行追回。

**第二十二条** 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。

**第二十三条** 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。

**第二十四条** 《公司章程》或者聘任、劳动等相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第六章 附则

**第二十五条** 本管理制度所用词语，除非文义另有要求，其释义与《公司章程》所用词语释义相同。

**第二十六条** 本管理制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、监管机构的有关规定、《公司章程》执行。本管理制度与有关法律法规、监管机构的有关规定、《公司章程》的规定不一致时，按照法律法规、监管机构的相关规定、《公司章程》执行。

**第二十七条** 本管理制度经董事会薪酬与考核委员会审核后，经董事会、股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

**第二十八条** 本管理制度由公司董事会负责解释。

杭州当虹科技股份有限公司

2026年4月