

# 杭州海康威视数字技术股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善杭州海康威视数字技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，促进董事、高级管理人员忠实勤勉地履行职责，提高企业经营管理水平，促进公司长期、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、行政法规、部门规章及相关监管规则和《杭州海康威视数字技术股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事及高级管理人员。独立董事的薪酬管理除本制度规定外，还应遵循相关法律法规对独立董事的特别规定。

**第三条** 董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

（一）激励与约束并重原则：薪酬水平与公司经营业绩、个人履职表现、风险责任相匹配，既充分调动管理者积极性，又强化责任约束，防范短期行为；

（二）市场化适配原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；

（三）与公司长远发展相结合的原则，总体薪酬水平与公司可持续发展相协调；

（四）公平公正原则：根据岗位价值、职责权重、贡献程度确定薪酬差距，体现责、权、利与工作目标相统一；

（五）合规性原则：严格遵循国家法律法规、监管规则及《公司章程》要求，规范薪酬决策、核算、发放及信息披露流程，确保薪酬管理合法合规。

### 第二章 薪酬管理机构及职责

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

公司股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议公司高级管理人员的

薪酬。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限见公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》。

**第六条** 公司人力资源部、财务部门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 薪酬构成

**第七条** 公司建立与发展战略、经营效益、人工成本投入产出效率及人力市场水平等因素相适应的工资总额动态决定机制，实现工资总额的预算管理、动态调整与有效管控。

**第八条** 公司董事、高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第九条** 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，津贴数额由公司股东会审议决定。独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。不在公司/股东单位担任具体职务的外部董事津贴比照独立董事津贴标准执行。独立董事和不在公司担任具体职务的外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

**第十条** 在公司担任除董事职务外的其他职务的非独立董事（包括职工代表董事），依据其在公司所从事的具体岗位和担任的职务领取相应的职工薪酬，不额外领取董事津贴。公司也可按照相关董事具体职务及业绩表现，对其采取限制性股票等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

**第十一条** 公司高级管理人员实行年薪制，其薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、福利补贴及中长期激励收入等组成。

（一）基本薪酬按照其所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，每月发放。

（二）绩效薪酬主要根据公司岗位职责制定的考核标准的达成情况进行综

合考评后确定。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%。

(三) 公司根据经营情况和市场变化,可以采取限制性股票计划等中长期激励措施,具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

(四) 公司高级管理人员根据有关法律法规和公司相关制度领取其他公司员工福利等收入。

上述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。

**第十二条** 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、业务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。

#### **第四章 薪酬发放及止付追索**

**第十三条** 公司董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司内部薪酬发放有关规定执行。独立董事津贴于股东会通过其任职决议后按月发放。

公司董事、高级管理人员的薪酬,均为税前金额,由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十四条** 公司董事、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,绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**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。

**第十六条** 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、高级管理人员违反相关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**

**第十七条** 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。

**第十八条** 调整依据：公司盈利状况、同行业薪酬水平、通胀水平、组织结构及岗位调整等。

## 第六章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜，依照法律、行政法规、部门规章、中国证监会、证券交易所和公司章程的有关规定执行。

**第二十条** 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

**第二十一条** 本制度经公司股东会审议通过后生效。

杭州海康威视数字技术股份有限公司

2026年4月