

# 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的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、董事会秘书等高级管理人员。

**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效益相适应的原则；
- （二）与绩效挂钩，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。

### 第二章 薪酬的标准与构成

**第五条** 公司董事（含独立董事）的薪酬标准或方案由公司董事会及股东会审议批准，高级管理人员的薪酬标准或方案由董事会审议批准。

上述人员按《中华人民共和国公司法》、《杭州当虹科技股份有限公司章程》相关规定行使其他职责或出席公司董事会、股东会等所需的合理费用由公司承担。

**第六条** 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，包括固定工资与效益工资。

固定工资包括职位工资、绩效工资和工龄工资等，按月发放，每年可调整一次；效益工资与绩效考核结果挂钩，在年度结束后根据职位标准及岗位绩效考核结果计算发放。

（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。

**第七条** 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，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，可以对按照上述规定计算得出的结果进行一定调整，并以通过后的金额为准。

**第八条** 以上薪酬标准为税前标准，由公司统一按法定个人所得税标准代扣代缴个人所得税。

### 第三章 薪酬的考核与发放

**第九条** 会计年度开始前，在公司任职的董事、高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标。

**第十条** 董事、高级管理人员的固定工资按月发放；在公司任职的董事、高级管理人员的效益工资在会计年度结束后，根据经营业绩等进行考核后发放。

**第十一条** 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，对董事和高级管理人员进行年度绩效考核，确定前述人员的年度效益工资，并报薪酬与考核委员会、董事会、股东会批准确定。

**第十二条** 董事、高级管理人员在工作中出现重大失误、其分管业务范围内发生重大安全事故或违法、违规行为，给公司造成损失的，应当根据造成损失的程度，扣减相应效益工资直至不予发放。

### 第四章 附则

**第十三条** 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。

**第十四条** 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。

**第十五条** 本管理制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第十六条** 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

2025 年 8 月