

易思维（杭州）科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

# 易思维（杭州）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** 为进一步完善易思维（杭州）科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，根据《公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《公司章程》《薪酬与考核委员会议事规则》等有关规定，综合考虑公司的实际情况及行业、地区的薪酬水平和职务贡献等因素，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事（含独立董事、职工代表董事）和高级管理人员（指《公司章程》中载明的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等）。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公司董事和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；

（二）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩；

（三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议董事的薪酬考核和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核和薪酬方案。

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）是董事会根据《公司章程》规定设立的专门工作机构，负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准，并实施考核；负责制定和审查公司董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排薪酬政策和方案；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

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。

**第六条** 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员进行个人评价或者讨论其报酬时，对应人员应当回避。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第七条** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的构成与标准

#### 第八条 公司董事薪酬

(一) 独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，按季度发放。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

(二) 非独立董事：在公司任职的非独立董事指与公司签订聘任合同、担任公司某一业务主管并负责管理有关事务的董事以及兼任公司总经理或其他高级管理人员的董事，其薪酬标准和绩效考核依据专职岗位薪酬标准或高管薪酬标准执行，不再另行领取董事薪酬或津贴。。未在公司担任其他职务的非独立董事，原则上不因其担任董事职位额外领取薪酬或津贴。

**第九条** 公司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，基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，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%。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的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。薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪资增幅水平；
- (二) 公司盈利状况；
- (三) 绩效考核情况；
- (四) 岗位发生变动的个别调整；
- (五) 其他影响薪酬的要素。

**第十一条** 《公司章程》或者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。

#### **第四章 薪酬的支付**

**第十二条** 公司董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬管理制度执行。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，均为税前金额（具体以劳动合同或聘用合同为准），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、高级管理人员的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。公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十五条** 公司可以结合行业特性、业务模式等因素建立董事、高级管理人员薪酬递延支付机制，该机制应当明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

#### **第五章 止付追索**

**第十七条** 公司因财务造假等错报对财务进行追溯重述时，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。

**第十八条** 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。

## 第六章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件和公司章程的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按有关法律法规、规范性文件和公司章程的规定执行。

**第二十条** 本制度经公司股东会审议通过后生效。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。