

# 董事、高级管理人员薪酬管理制度

## 第一章 总则

**第一条** 为规范杭州先锋电子技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，提高企业经营管理水平，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件及《杭州先锋电子技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

- （一）公司全体董事（包括非独立董事、独立董事）；
- （二）高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人和《公司章程》规定的其他高级管理人员）。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）市场匹配原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责权利对等原则，体现薪酬与岗位价值、履行责任义务相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

## 第二章 薪酬管理机构

**第六条** 公司董事、高级管理人员的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。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第七条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策、方案与考核标准，并负责对公司董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况进行监督。

**第八条** 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管

理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的标准及构成

**第九条** 公司独立董事实行固定津贴制，津贴标准经董事会审议、股东会批准后执行。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

**第十条** 公司非独立董事、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，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%。

基本薪酬按照担任的具体工作职务，根据岗位职责、工作能力、从业经验、行业薪酬水平等因素确定；绩效薪酬和中长期激励收入主要根据公司业绩和公司经营目标达成情况以及个人绩效考核结果等综合确定。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准均为税前金额，公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的费用后，剩余部分发放给个人。

**第十二条** 公司每年可根据公司经营发展状况、组织结构调整、行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、岗位变动等因素变化提出年度薪酬调整建议。公司董事、高级管理人员薪酬调整方案由公司薪酬与考核委员会制定，其中高级管理人员薪酬调整方案经公司董事会审议通过并向股东会说明后实施，董事薪酬调整方案经公司股东会审议通过后实施。

### 第四章 薪酬止付追索

**第十三条** 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。

**第十四条** 公司董事、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。

### 第五章 附则

**第十五条** 本制度未尽事宜，按照法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定不一致

时，以法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第十六条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并予以实施。

**第十七条** 本制度由董事会负责解释。

杭州先锋电子技术股份有限公司

2026年4月23日