

杭州经纬信息技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

2026年4月

第一章 总则

第一条 为进一步完善杭州经纬信息技术股份有限公司(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,提高公司的经营管理效益,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等法律、法规和规范性文件以及《杭州经纬信息技术股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的有关规定,特制定本制度。

第二条 本制度适用于在公司领取薪酬的董事及高级管理人员。公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员为公司高级管理人员。独立董事按公司薪酬方案领取津贴。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

- (一) 坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则;
- (二) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则;
- (三) 坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则;
- (四) 坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则;
- (五) 坚持激励和约束并重的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司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、审查董事和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等薪酬政策与方案。

第五条 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,公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六条 公司人力资源部门、财务部门、证券部门等相关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 薪酬的构成与标准

第七条 公司董事、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等组成。其中绩效薪酬包含按考核周期发放的考核薪酬和年度绩效薪酬，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%。基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月度发放。绩效薪酬主要依据公司任务目标，并结合个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定。

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，与公司可持续发展相协调。

第八条 公司非独立董事不以董事职务发放津贴，根据其在公司担任的除董事外的其他职务的薪酬标准领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。

第九条 公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议，股东会审议通过后按月发放。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第十条 公司高级管理人员根据其在公司担任具体管理职务，按公司相关规定领取薪酬。

第十一条 公司根据年度经营状况和经济效益，同时参考社会和行业平均水平决定工资总额。

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。

第十二条 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，应当披露原因。

第十三条 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。

第四章 薪酬发放

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司相关制度执行。

第十五条 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后，剩余部分发放给个人。

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，薪酬按照实际任期计算并予以发放。

第十七条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，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。

第十八条 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

第十九条 公司董事、高级管理人员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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

- (三) 公司盈利状况；
- (四) 公司组织结构调整；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由董事会负责制定、修订和解释。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过后生效实施，修改时亦同。

杭州经纬信息技术股份有限公司

2026年4月24日