

思看科技（杭州）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 为进一步规范思看科技（杭州）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，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》及《思看科技（杭州）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 本制度适用于以下人员：

（一） 董事会成员：包括非独立董事、独立董事。

（二） 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人（财务总监）及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则：

（一） 总体薪酬水平与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配原则；

（二） 责、权、利相结合的原则，总体薪酬水平与承担的管理责任、权限相对应；

（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） 激励与约束并重原则，总体薪酬水平与考核、奖惩、激励机制挂钩；

（五） 公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬管理机构

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。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

第五条 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、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。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

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和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。

第三章 薪酬的构成与标准

第七条 公司董事（独立董事除外）、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。其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第八条 公司董事的薪酬构成：

（一）非独立董事

在公司担任具体职务的非独立董事根据其在中国担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。

不在公司担任具体职务的非独立董事，不领取薪酬，也不再另行领取董事津贴（股东会另有决议的除外）。

（二）独立董事

在公司领取独立董事津贴，具体金额以公司股东会审议通过为准。除此以外不再另行发放薪酬。

第九条 公司高级管理人员根据其在中国担任的具体职务及公司相关薪酬与绩效考核管理的规定领取薪酬。

第十条 董事（独立董事除外）、高级管理人员薪酬及津贴发放时间、方式根据公司内部规定执行。

第十一条 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。

第四章 薪酬的发放及止付追索

第十二条 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，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。

公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，将个人所得税、各类社会保险费用以及其他需由个人承担的部分（如有）由公司根据相关法律法规等代扣代缴。

第十三条 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有过错的，公司应当根据情节轻重减少或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。

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。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬可随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第十六条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据主要包括：

（一）公司经营发展的实际情况（如经审计的财务数据）以及本人绩效达成情况；

（二）公司组织结构、岗位变动调整；

（三）同行业薪酬增幅水平：定期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，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（四）通胀水平等宏观经济影响因素。

第五章 绩效与履职评价

第十七条 公司应当建立董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

第十八条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，具体由公司人力资源部制定并实施。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十九条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况。

第六章 附则

第二十条 本制度自股东会审议通过之日起生效并施行，修改时亦同。

第二十一条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》有关规定不一致的，以法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

思看科技（杭州）股份有限公司
2026 年 4 月