

# 杭州申昊科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善杭州申昊科技股份有限公司（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，提高公司的经营管理效益，公司根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《杭州申昊科技股份有限公司章程》（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《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （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；
- （四）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。

### 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。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。

**第五条** 公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第六条** 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

理人员的年度考核和薪酬方案的具体实施。

### **第三章 薪酬的标准及构成**

**第七条** 公司独立董事实行津贴制度，结合公司实际情况、本制度规定的原则及可比上市公司独立董事薪酬情况确定或调整。

**第八条** 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。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。

未在公司任职的董事，不领取董事津贴。

**第九条** 公司可以根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整岗位薪酬标准。

**第十条** 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。

### **第四章 薪酬发放**

**第十一条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责对公司董事、高级管理人员进行绩效考核。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。

**第十二条** 公司独立董事津贴按季度发放；公司在职非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬按月度、季度、年度不同考核周期发放，中长期激励收入按照激励方案执行。

公司依据经审计的财务数据开展年度绩效评价，并确定董事、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。

**第十三条** 会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，其所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

**第十五条** 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。

**第十六条** 如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

**第十七条** 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。本制度与国家有关法律法规和《公司章程》相抵触时，以国家有关法律法规和《公司章程》的规定为准。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释、修订，自公司股东会审议通过之日起生效。

杭州申昊科技股份有限公司

2025年12月10日