

威胜信息技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善威胜信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立市场化的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性与创造性，提高公司管理水平，促进公司持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《威胜信息技术股份有限公司章程》等有关法律法规，结合公司实际经营情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于在公司领取酬金的董事（含独立董事）、高级管理人员。高级管理人员包括：总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、财务总监、董事会秘书及公司章程规定或者董事会确定的其他高级管理人员。

第三条 公司以上年度工资总额为基数，根据公司年度经营业绩、外部市场环境、职工人数及薪酬增长幅度等情况实行动态调整，工资总额的变动应当与公司经营业绩联动，提升工资总额核定的科学性、合理性与有效性。

董事及高级管理人员薪酬水平应当与市场发展相适应，与公司经营业绩和个人业绩贡献相匹配，董事会在建制薪酬体系时应遵循以下原则：

（一）效益与效率优先原则：薪酬与公司经营业绩、战略目标完成情况、个人履职表现紧密挂钩，实现与企业经营成果共享、责任共担。

（二）市场化原则：薪酬水平结合行业、区域、同类企业水平合理确定，在行业内具备充分的吸引力和竞争力。

（三）权责利统一原则：薪酬水平与承担的管理责任、权限、风险程度相匹配。

（四）激励与约束并重原则：有奖有罚。

（五）公司应当结合行业水平、发展战略、岗位价值等因素确定董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配比例，推动薪酬向关键岗位、紧缺急需的高层次、高技能人才以及一线岗位人员倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第四条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损，或者亏损规模扩大，而董事、

高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应当披露原因。

第五条 薪酬管理机构职责：

股东会：审议批准董事薪酬方案、独立董事津贴标准、本薪酬管理制度及中长期激励方案。

董事会：审议批准高级管理人员薪酬方案。

薪酬与考核委员会：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。

经营管理层、人力资源部、企管部负责薪酬与考核方案落地执行，提供经营数据、考核佐证材料，落实薪酬发放及税费代扣代缴工作。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人开展履职评价、薪酬审议时，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。

第二章 薪酬体系与结构

第六条 董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、年度绩效薪酬、中长期激励收入、福利收入构成。

（一）基本薪酬（含基本工资 + 岗位工资）：根据岗位责任、任职资历、行业水平确定，按月发放，保障日常履职开展。

（二）年度绩效薪酬：根据公司经营业绩、部门目标、个人绩效考核结果确定。其中，部分绩效薪酬按月度、季度随基本薪酬预发，剩余绩效薪酬在年度考核后发放，但最终绩效薪酬总额不得超过每人绩效评价后的年度应发绩效薪酬。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与年度绩效薪酬总额的 50%。

（三）中长期激励收入：通过股权激励、员工持股计划等方式实施，绑定长期价值创造，具体方案由经营管理层拟定，经薪酬与考核委员会、董事会、股东会审议后实施。

（四）福利收入：包括法定福利和补充福利。法定福利指国家法律规定的基本

养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金；补充福利指公司提供的除法定福利之外的福利，按公司相关制度执行。

第七条 董事、高级管理人员薪酬原则：

独立董事：实行固定津贴制，不参与绩效薪酬分配，津贴标准由股东会审议确定。

非独立董事：在公司担任具体管理职务的，按所任岗位享受对应薪酬，薪酬标准由股东会审议确定；不在公司担任具体管理职务的，原则上不在公司领取薪酬和津贴。

高级管理人员：根据其在公司担任的具体管理职务，按所任岗位享受对应薪酬，薪酬标准由董事会确定。

第三章 薪酬考核与责任追溯

第八条 公司经营管理层、人力资源部、企管部负责组织执行董事和高级管理人员的绩效评价，薪酬与考核委员会予以审议、修改并提出建议。公司可以委托第三方开展绩效评价。

第九条 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，并由公司履行披露义务。

第十条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。若被考核对象在考核年度内出现违规、违纪行为或触发重大追责事项，公司将启动责任追溯，追溯有效期以一个考核年度为限。

第十一条 公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。

第四章 薪酬发放、支付与追索

第十二条 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以绩效评价为重要依据，一定比例的绩效薪酬于年度报告披露、绩效评价完成后兑付，绩效评价工作以经审计的财务数据为核心依据。

第十三条 会计师事务所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。

第十五条 若已发放薪酬对应的财务数据、经营业绩后期被追溯调整、存在造假或重大错报，公司有权追回已发放的绩效薪酬及中长期激励收益并予以重新考核，并对相关人员予以追责。

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予以全额或部分追偿。

第五章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，或与有关法律法规、规范性文件和《公司章程》不一致的，以法律法规、规范性文件和《公司章程》规定为准。

第十七条 本制度经公司股东会审议通过后，自 2026 年 1 月 1 日起追溯适用。本制度的修订及补充，由薪酬与考核委员会提出，经董事会审议、股东会批准后生效。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

威胜信息技术股份有限公司

2026 年 6 月