

# 浙江东望时代科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬及绩效管理制度

(2025 年 12 月董事会修订)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善浙江东望时代科技股份有限公司（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，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、其他规范性文件及《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会实施细则》等有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于与公司签订劳动合同的董事、高级管理人员，包括：

- （一）董事；
- （二）公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬与绩效考核需遵循以下原则：

- （一）公平原则；
- （二）责、权、利统一原则；
- （三）长远发展原则；
- （四）激励约束并重原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事、高级管理人员薪酬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。在董事会或者董事会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审批，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 公司人力资源部是董事会薪酬与考核委员会的日常办事机构，负责董事、高级管理人员的薪酬及考核工作的具体实施。

**第六条** 若公司当年亏损，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。

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

### 第三章 薪酬标准及发放

**第七条** 董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（若有）等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效总额的百分之五十。

基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，按月支付。

绩效薪酬和中长期激励收入（若有）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。

**第八条** 公司董事、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。

**第九条** 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。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、住房公积金等费用。

**第十一条** 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。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员在任期间，若发生下列任一情形的，公司将减少或不予发放绩效薪酬，情节严重将追索扣回相关绩效薪酬：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

**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。

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。

**第十四条** 公司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** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

**第十六条** 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。

公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进上市公司可持续发展，不得损害上市公司及股东的合法权益。

## **第四章 职工代表董事、高级管理人员的绩效考核与实施程序**

**第十七条** 公司职工代表董事的薪酬及绩效考核管理按公司《绩效考核细则》和《薪酬管理办法》执行，考核结果提交股东会审议通过。

**第十八条** 高级管理人员绩效考核以自然年度为考核周期，进行季度绩效考核及年度绩效考核。高级管理人员应根据公司年度经营目标制订个人年度重点工作任务及考核标准，由董事会薪酬与考核委员会审核确认。

**第十九条** 高级管理人员的年度重点工作任务及考核标准将作为其绩效考核的依据。在绩效考核周期内，如经营环境等外界条件发生重大变化，高级管理人员可向董事会薪酬与考核委员会申请调整其年度计划目标，董事会薪酬与考核委员会可以根据实际情况予以批准。

**第二十条** 季度绩效考核按季度进行，次年首月启动年度绩效考核工作。由董事会薪酬与考核委员会下设机构人力资源部负责高级管理人员的具体考核相关工作，负责做好董事会薪酬与考核委员会决策的前期准备工作，负责提供公司有关人力资源方面的资料及被考评人员的有关资料。

**第二十一条** 由董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员进行考核。

## 第五章 薪酬调整

**第二十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据：

（一）同行业薪资增幅水平。通过市场薪资报告或公开的薪资数据，进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）岗位发生变动的个别调整。

**第二十三条** 如存在公司的重大投资、重大改造等影响当年利润的或不可预见因素，对董事、高级管理人员的年薪收入影响较大时，董事会薪酬与考核委员会可根据实际情况对绩效薪酬作出适当调整，并报董事会审议。

## 第六章 附则

**第二十四条** 本制度由公司董事会负责修订与解释，经公司股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

**第二十五条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律法规、其他规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定执行，并及时修订，报股东会审议通过。

浙江东望时代科技股份有限公司董事会

2025 年 12 月 3 日