

易点天下网络科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善易点天下网络科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬的管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》等有关法律、法规、规范性文件的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员。高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则：

（一）公平原则，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）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 股东会决定有关董事的报酬事项。董事会决定有关高级管理人员的报酬事项和奖惩事项。

第五条 公司董事会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，负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案。公司相关职能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 薪酬构成与标准

第六条 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。

第七条 董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）独立董事：采取固定董事津贴。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事按照规定履行职责所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

（二）非独立董事：

1. 公司董事长及在公司经营管理层担任具体岗位职务的非独立董事，依据其在公司担任的岗位职能，按公司岗位工资制度领取薪酬，不再另行发放董事津贴或薪酬；

2. 未在公司担任除董事外具体职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

（三）高级管理人员：其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬构成，具体如下：

1. 基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标确定；

2. 绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据经营效益实现情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

第八条 公司可根据经营情况和市场变化，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励，包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划等方式。具体方案根据国家的相关法律、法规和公司实际情况等另行确定。

第九条 公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况、通货膨胀情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整董事、高级管理人员的薪酬标准。调整方案经董事会薪酬与考核委员会研究通过后提交董事会审议批准，由董事会或股东会审议批准。

第四章 薪酬发放

第十条 公司开展年度绩效评价，依据经审计的财务数据，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十一条 公司董事及高级管理人员的基本薪酬，依据公司薪酬制度按月发放；绩效薪酬按照董事、高级管理人员薪酬方案，按年度绩效考核评价后发放；中长期激励收入按照激励方案执行。

第十二条 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，从中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第五章 薪酬的止付追索

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。

第十四条 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。

第六章 附则

第十五条 本制度未尽事宜按照国家有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》规定执行。本制度如与有关法律、法规、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。

第十六条 本制度由公司董事会负责制定、修改和解释。

第十七条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

易点天下网络科技股份有限公司

2026年3月25日