

交信（浙江）信息发展股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 制定依据

本制度依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则（2025年10月修订）》《上市公司章程指引（2025年修订）》等法律法规、监管规则及公司《章程》制定，结合公司行业特点与经营实际，建立规范有效的激励约束机制。

第二条 适用范围

本制度适用于公司股东会聘任的董事（含独立董事、非独立董事）、职工代表大会选举的职工董事，以及公司董事会聘任的高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等《章程》明确的人员）。集团其他高层管理人员、子公司或业务板块高级管理人员（或负责人）的薪酬调整、止付与追索相关规则亦遵循本制度相关条款执行。

第三条 基本原则

绩效导向原则：薪酬水平与公司经营业绩、个人履职成效紧密挂钩，绩效薪酬占比符合监管要求，强化激励约束效能。

市场匹配原则：参考同行业、同区域可比公司薪酬水平，确保薪酬具备市场竞争力，吸引并保留核心管理人才。

合规透明原则：严格遵循监管规定，明确薪酬决策流程、发放规则及披露要求，保障薪酬管理的公开公正性。严格执行薪酬递延支付、追索、止付管理等监管要求，按规定履行信息披露义务。

可持续发展原则：薪酬设计兼顾短期业绩与长期价值增长，促进公司稳健运营与长远发展。

第四条 制度分层管理

本制度规定管理框架、决策权限、约束机制；年度落地规则、考核指标、薪酬基数、发放比例、核算公式统一在《董事、高级管理人员薪酬实施细则》列明，细则每年可根据当年经营、行业变化由薪酬与考核委员会修订，董事薪酬相关细

则修订需提交股东会审议，高级管理人员薪酬相关细则修订提交董事会审议后执行。

第二章 薪酬管理机构及职责

第五条 薪酬与考核委员会

作为董事会下设专门委员会，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、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第六条 董事会

负责审议薪酬与考核委员会提交的薪酬方案，批准高级管理人员薪酬分配方案，并向股东会报告。

第七条 股东会

负责审议并决定董事的薪酬、薪酬调整、薪酬止付等全部薪酬事项，对董事会提交的薪酬相关报告进行表决。对董事个人进行评价、讨论其报酬、审议其薪酬止付、追索事项时，该董事应当依法回避。

第八条 执行支撑部门

组织发展中心作为核心执行部门，负责薪酬方案的具体实施，包括薪酬核算、绩效数据收集、薪酬发放统筹等；董事会办公室协助做好会议组织、材料归档及信息披露等工作，形成协同支撑机制。

第三章 工资总额决定机制

第九条 工资总额核准原则

工资总额以经核准的人员编制和人力资源规划为基础，依据以下因素综合确定：

经济效益：依据公司年度经营效益，以经审计的营业收入、净利润等财务数据为核心指标，实现工资总额与经济效益的联动。

劳动用工效率：强化用工效能，实现工资总额与公司全员劳动生产率、人工成本利润率等效率指标的挂钩。

市场水平:参考劳动力市场价位及同行业、同地区、同规模企业的薪酬水平,保持公司薪酬的市场竞争力。

历史基础:结合公司上年度工资总额实际发生情况及历史水平,确保平稳衔接。

第四章 薪酬结构与标准

第十条 独立董事、非独立董事、职工董事薪酬结构标准

公司对独立董事、不参与日常管理的非独立董事、职工董事实行固定津贴制度。职工董事同时兼任公司在岗岗位的,岗位薪酬按照公司通用薪酬制度单独核算,与董事津贴分别计发。

第十一条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬结构标准

在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、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。此外,享受董事、高管津贴。

(一)基本薪酬根据岗位职责、工作能力、从业经验、公司职工工资水平并结合行业薪酬水平等因素确定;

(二)绩效薪酬与公司经营目标和个人绩效相挂钩,金额根据公司经营情况以及个人绩效考核结果确定,实际支付金额会有所浮动;

(三)中长期激励包括股权激励、员工持股计划等,视公司经营情况和相关政策组织实施。

第十二条 业绩下滑薪酬约束

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大,公司董事、高级管理人员平均绩效薪酬应按《董事、高级管理人员薪酬实施细则》约定标准相应下调;未按规定下调的,公司应当在定期报告中专项披露原因及合理性。

第十三条 公司董事、高级管理人员的工资总额决定机制

公司董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，依据公司经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标等进行综合考核，根据考核结果确定董事、高级管理人员的薪酬分配，并根据公司经营状况、同行业薪酬增幅水平、社会通胀水平及公司组织结构的变化等情况适时进行调整。

第五章 薪酬支付及追索

第十四条 薪酬发放规则

董事、高级管理人员薪酬发放方式如下：

(一) 公司董事、高管津贴按月发放；

(二) 在公司任职的非独立董事和高级管理人员基础薪酬按月发放，一定比例的绩效薪酬在年度考核和绩效评价结束后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；

(三) 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离职或新任的，薪酬按其实际任期和实际绩效计算薪酬后予以发放。董事、高级管理人员离职的，任期内递延绩效薪酬、中长期激励收入仍按照本制度及细则约定执行追索、止付规则。

第十五条 薪酬止付与追索

公司严格按照《上市公司治理准则》要求实施薪酬递延、止付与追索机制，中长期激励、递延绩效薪酬全额纳入追索、止付范围。公司董事、高管人员在任职期间，发生下列任一情形，将根据实际情况启动薪酬止付与追索机制：

(一) 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，涉及多个会计年度的，按对应年度薪酬分别追索；

(二) 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。

(三) 董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为；

(四) 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；

(五) 因个人原因擅自离职、严重违纪被免职、无故离岗的；

(六) 公司董事会或薪酬与考核委员会认定其严重违反国家法律法规、监管规定或者公司有关规章制度的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

第六章 薪酬调整

第十六条 薪酬调整依据

公司董事、高级管理人员的薪酬体系可随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

公司董事、高级管理人员薪酬纳入年度人工成本预算管理。组织发展中心会同财务管理中心根据公司经营计划、人员编制、薪酬政策、绩效目标及工资总额预算要求，编制年度薪酬预算方案，经薪酬与考核委员会审议后，按照董事会、股东会权限履行审批程序。未经审批，不得突破年度薪酬预算总额；确需调整的，应履行专项审批程序。

公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括不限于：

(一) 公司经营情况；

(二) 公司发展战略或组织架构的调整；

(三) 个人岗位调整或职务变化；

(四) 同行业薪资水平;

(五) 通胀水平;

(六) 其他。

第七章 附则

第十七条 其他规定

本制度未尽事宜比照中国证券监督管理委员会、深圳证券交易所监管规则及《上市公司治理准则》执行。

第十八条 生效与修订

本制度经公司股东会审议通过后生效，由薪酬与考核委员会负责解释。若相关法律法规、《上市公司治理准则》等监管规则修订，本制度应同步作出相应调整并重新履行审批程序。

第十九条 税负说明

所有薪酬均为含税金额，公司依法代扣代缴个人所得税，具体纳税标准按国家税收政策执行。