

丹阳顺景智能科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善丹阳顺景智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等有关法律、法规及《丹阳顺景智能科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事及高级管理人员包括：公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、公平原则，薪酬与公司规模与业绩水平相匹配，同时与外部薪酬水平相符；
- 2、权责对等原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- 3、公司长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- 4、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。

同时，公司将遵循上述原则推动建立全体员工的市场化薪酬体系，利用绩效薪酬、股权激励计划等措施，结合行业水平、岗位价值、公司业绩情况等因素确定和发放员工薪酬，提高员工积极性及其薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬，并予以披露；公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬，向股东会说明，并予以充分披露。

若公司业绩出现亏损，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明非独立董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

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，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，明确薪酬确定依据和具体构成。

第六条 公司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薪酬时，该董事应当回避。

第七条 公司人事部门、财务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 薪酬的构成与标准

第八条 在公司经营管理岗位任职的非独立董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准。

第九条 公司独立董事实行津贴制度，具体标准应当由董事会薪酬与考核委员会制订，并经股东会审议通过，且在公司年度报告中进行披露。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

除上述津贴外，公司独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

上述人员出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》等相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第十条 公司非独立董事及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。

（一）基本薪酬：根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；

（二）绩效薪酬：以公司年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，根据公司薪酬相关制度和各考核周期考核结果发放；

（三）中长期激励收入：根据公司经营情况，采取中长期激励措施，包括股权激励、员工持股计划等，具体方案根据相关法律法规由公司另行确定。

公司非独立董事、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。

第四章 薪酬的发放与管理

第十一条 公司独立董事津贴按月发放。

第十二条 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬根据绩效考核评定结果发放；中长期激励收入按照公司另外制定的激励方案执行。

公司应当确定非独立董事、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。

第十三条 公司董事及高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，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。

第十四条 公司董事及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绩效奖金并予以发放。

第十五条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被上海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）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 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。

第五章 薪酬的调整

第十七条 公司董事及高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并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。

第十八条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十九条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，公司可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事及高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第二十条 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。本制度与新颁布的有关法律、法规、规范性文件以及经合法程序修改后的《公司章程》的有关规定不一致的，以新颁布的有关法律、法规、规范性文件以及经合法程序修改后的《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十二条 本制度经股东会审议通过后追溯至 2026 年 1 月 1 日起生效，后续修改自公司股东会审议通过之日起生效。