

丝路视觉科技股份有限公司

董事与高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为健全丝路视觉科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，保障公司董事与高级管理人员依法履职，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》和《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、法规及《公司章程》、公司《提名、薪酬与考核委员会议事规则》等法律法规和公司相关规定，并结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所指的董事与高级管理人员包括：公司董事（含独立董事）、总裁、执行副总裁、高级副总裁、副总裁、财务总监和董事会秘书。

第三条 公司董事与高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）与绩效挂钩，激励和约束相结合的原则；
- （四）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应；
- （五）体现公司长远利益原则，与公司持续健康发展的目标相符。

第四条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事与高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事与高级管理人员薪酬方案由董事会提名、薪酬与考核委员

会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事会提名、薪酬与考核委员会的职责与权限按照公司《提名、薪酬与考核委员会议事规则》执行。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者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批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司当年经营业绩出现亏损时，应当在董事与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。

第六条 公司人力资源部、财务部应当配合董事会提名、薪酬与考核委员会依据本制度开展具体工作。

第三章 薪酬构成

第七条 公司董事和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。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。

第八条 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：公司独立董事实行津贴制度，具体津贴标准及发放办法按股东会审议通过后的决议执行。

（二）非独立董事、高级管理人员：公司非独立董事（含职工代表董事）及高级管理人员的薪酬根据其在公司所担任的职务，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平确定，按公司年度绩效考核制度及业绩指标达成情况领取薪酬，其薪酬方案由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入构成，同时领取经股东会审议通过后的董事固定津贴。

1. 基础薪酬：根据其在公司实际担任的经营管理职务内容与等级确定，按月发放。公司可根据经营状况、市场薪酬水平及个人绩效表现等情况进行适时调整。

2. 绩效薪酬：根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放，其中一定比例的绩效薪酬依据经审计的财

务数据核算在年度报告披露和绩效评价后发放。绩效薪酬占比遵循相关法律法规的规定，原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

3. 中长期激励收入：为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

同时，公司全体董事领取经股东会审议通过后的现场参会津贴，现场参会津贴按年度发放。

上述人员因《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 公司董事、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 薪酬发放与支付追索

第十条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬（津贴）发放按照公司内部薪酬管理细则执行。

第十一条 公司按照监管要求对董事与高级管理人员的薪酬在公司年度报告中进行披露，披露金额均为税前金额。公司按照国家有关规定对董事与高级管理人员的薪酬代扣代缴个人所得税。

第十二条 公司董事与高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计发相关薪酬。

第十三条 公司因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。

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。

第五章 薪酬的调整

第十五条 公司董事与高级管理人员的薪酬、津贴调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：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）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十六条 本制度的调整方案由董事会提名、薪酬与考核委员会负责拟定，经董事会、股东会审议通过后实施。

第六章 其他事项

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、证券交易所业务规则及《公司章程》的规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件、证券交易所业务规则或《公司章程》的规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件、证券交易所业务规则或《公司章程》的规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度自公司股东会审议批准后生效。