

日海智能科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月修订)

第一章 总则

1、为进一步完善日海智能科技股份有限公司（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和约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，促进公司持续、稳定、健康发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《日海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。

2、本制度适用对象：

董事会成员：包括非独立董事和独立董事；

高级管理人员：包括公司董事会聘任的总经理、常务副总经理、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。

3、公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

4、本制度遵循以下原则：

（1）薪酬管理与公司长期发展战略相适应，体现公司的价值取向和企业文化，支持公司经营发展战略的实现及健康、可持续发展；

（2）董事、高级管理人员年度薪酬标准应与公司业绩和规模相符，并参考同行业薪酬水平，保持其薪酬的市场竞争力；

（3）绩效导向原则，将绩效表现和薪酬挂钩，实现责任风险与收益对等的有效激励；

（4）责权利相结合的原则，总体薪酬水平与承担的管理责任、权限相适应；

（5）坚持激励与约束并重的原则。

5、公司建立健全工资总额决定机制，强化工资与效益联动，公司工资总额与经济效益挂钩。结合企业发展战略、年度生产经营目标和经济效益、市场薪酬水平，统筹兼顾企业可持续发展与员工合法权益，合理确定年度工资总额。公司内部董事、高级管理人员薪酬应在当年度核定的工资总额内确定。

第二章 薪酬管理机构

1、公司董事会下设提名与薪酬考核委员会作为董事、高级管理人员的薪酬考核管理机构。

中国共产党日海智能科技股份有限公司委员会设定后，是董事、高级管理人员薪酬管理的前置研究机构，听取、研究讨论董事、高级管理人员薪酬管理制度及薪酬方案，并提相关建议。

2、提名与薪酬考核委员会负责制定公司高级管理人员薪酬与考核方案，明确薪酬确定依据和具体构成；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，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

董事会对提名与薪酬考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载提名与薪酬考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

3、董事薪酬方案由公司股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。在董事会或提名与薪酬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。

亏损上市公司应当在董事、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。

第三章 薪酬结构和标准

1、公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬及中长期激励等组成，其中，基本薪酬：根据所任职位的价值、责任、能力等因素确定；绩效薪酬比例不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的60%，计发原则：以公司经营业绩和个人绩效考核为依据，根据经营考核指标及专项考核指标的实际完成情况确定。

2、公司应参照行业水平、发展战略及岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与普通员工之间的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线以及高层次、高技能人才倾斜，并促进普通职工薪酬水平的合理增长。

3、公司董事薪酬

(1) 独立董事：

公司对独立董事实行津贴制，津贴标准参照市场水平并结合公司实际情况制定，由股东会确定。独立董事出席公司董事会会议、股东会的差旅费以及按《公

司章程》行使职权所需的交通、住宿等费用，均由公司据实报销。

(2) 非独立董事：

不在公司担任具体职务的非独立董事不领取薪酬，也不领取津贴。

在公司担任具体职务的非独立董事不领取津贴，内部董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。

4、 高级管理人员的薪酬

(1) 提名与薪酬考核委员会根据各岗位的工作性质及所承担的责任、风险、压力等以及各岗位人员的胜任能力，明确年度薪酬标准、依据及构成。每年高级管理人员薪酬的具体数额由提名与薪酬考核委员会提出建议，公司董事会根据本制度及公司业绩达成情况进行年度考核确定，并在公司年度报告中披露。

(2) 高级管理人员的薪酬结构包括基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励等。

(3) 基本薪酬按月发放。基本薪酬根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，结合同行业、同地区的薪酬水平作适当优化、调整。基本薪酬的具体发放及计算方法参照公司薪酬管理制度执行。董事会提名与薪酬考核委员会每年可以根据物价水平、同行业的薪酬标准对高级管理人员的基本薪酬进行调整。

(4) 绩效薪酬由提名与薪酬考核委员会根据公司当期经营情况、个人实际绩效考核结果确定。绩效薪酬根据年度考核结果，推行薪酬递延支付制度，按照相关规定递延支付。

(5) 中长期激励包括股权激励等，提名与薪酬考核委员会负责拟定股权激励计划草案及股权激励相关的考核制度。涉及信息披露的，公司按规定履行信息披露义务。

第四章 绩效考核与薪酬调整

1、 公司董事会提名与薪酬考核委员会负责组织对公司董事、高级管理人员进行绩效考核。绩效考核应当根据公司总体战略目标和年度经营目标，按照经营业绩进行考核。

2、 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。

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

绩效评价后支付，绩效评价应当根据经审计的财务数据开展。

3、 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随公司经营状况的不断变化而作相应调整以适应公司进一步发展需要，可以根据同行业薪酬水平、所在地区薪酬水平、通胀水平、公司盈利状况、公司组织结构调整及岗位调整或职责变化等因素进行调整。

第五章 薪酬发放与止付追索

1、 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家相关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。

2、 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、实际绩效表现等情况计算薪酬并予以发放。

3、 公司章程或者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，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

4、 如公司当年经济效益下降或业绩完成值低于上一年的，董事、高级管理人员绩效年薪原则上应下降或不增长。公司当年新增亏损的，董事、高级管理人员绩效年薪原则上应根据亏损程度相应下降。公司亏损严重或接受公共资金纾困的，董事、高级管理人员薪酬总水平应从严控制。如公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，而公司董事、高级管理人员平均绩效年薪未相应下降的，应当披露原因。公司对属于行业内“高精尖缺”科技领军人才及其他顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以参考同类可比市场薪酬价位较高水平，采取“一事一议”的协议薪酬分配办法。

5、 董事及高级管理人员在工作中违反义务给公司造成损失的，或对财务造假、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对应年度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。

6、 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。

7、 董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬追索扣回书面通知

后一个月内拒不退还追索扣回金额的，公司保留采用法律手段追究其责任的权利。

第六章 附则

1、本制度未做规定的，适用相关法律、法规及规范性文件和《公司章程》的规定。本制度与法律、法规及规范性文件和《公司章程》相抵触时，以法律、法规及规范性文件和《公司章程》规定为准。

2、本制度由公司董事会提名与薪酬考核委员会负责解释，经股东会审议批准后实施。

日海智能科技股份有限公司

2026年6月12日