

南京北路智控科技股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善南京北路智控科技股份有限公司（以下简称“公司”）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》《上市公司治理准则》以及《南京北路智控科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关规定，制定本制度。

第二条 本制度所称高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人和《公司章程》中规定的其他人员。

第三条 公司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、经营成果、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）薪酬水平与公司中长远发展目标相符的原则；
- （三）激励与约束并重的原则；
- （四）总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则。

第二章 薪酬管理

第四条 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入和保险福利等组成，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）基本薪酬根据其在公司担任实际管理职务、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

（二）绩效薪酬根据年度经营情况及考核结果确定和发放，其中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。

（三）中长期激励收入是对公司高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

（四）保险福利根据国家和公司的有关规定执行。

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。

第五条 高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第六条 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，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担部分后，剩余部分发放给个人。

第七条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。公司亏损时，应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第八条 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。

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。

第九条 高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会负责制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

第十条 董事会薪酬与考核委员会结合公司《董事会专门委员会实施细则》之“第五章 薪酬与考核委员会实施细则”的有关工作要求，审查公司高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责评估是否需要针对特定高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督，并就高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第十一条 在董事会或者薪酬与考核委员会对高级管理人员个人进行评价或者讨论其报酬时，兼任董事的高级管理人员应当回避。

第十二条 涉及提前解除高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十三条 由董事会薪酬与考核委员会提议并经董事会批准后，公司可以为专门事项临时设立专项奖励或惩罚，作为对高级管理人员的薪酬补充。

第三章 附则

第十四条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的相关规定执行。本制度的相关规定如与日后颁布或修改的有关法律、法规、规章和依法定程序修改后的《公司章程》相抵触，则应根据有关法律、法规、规章和《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。

第十五条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十六条 本制度自公司董事会审议通过之日起生效，修订亦同。

南京北路智控科技股份有限公司董事会

2025 年 12 月