

鼎捷数智股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二五年十月

鼎捷数智股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为完善鼎捷数智股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬体系管理，充分调动公司董事、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》等法律、法规、规范性文件和《鼎捷数智股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）规定，结合公司的具体情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事会成员：包括公司内部董事、聘请的外部董事及独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》规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：

- （一）市场竞争、兼顾公平原则：公司建立合理、统一的绩效考评机制，收入水平符合公司规模与业绩，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利匹配原则：薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）长远发展及增长原则：人力成本的增长与公司总利润的增长幅度相对应，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则：薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬的管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬，公司股东会负责审议董事的薪酬。

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，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第六条 公司相关职能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 薪酬的标准与发放

第七条 公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定的具体津贴发放。

公司非独立董事中：内部董事（担任公司管理职务），根据其在公司及子公司担任的具体职务领取职务薪酬，不再额外领取董事津贴；外部董事（未担任公司管理职务），由股东会决定具体津贴发放。

第八条 公司高级管理人员的薪资由基本薪酬及绩效薪酬组成，基本薪酬参考市场同类薪酬标准，按工作岗位、工作成绩、贡献大小及权责相结合等因素确定基本工资薪酬标准。绩效奖金结合月度和年度绩效考核结果等确定。薪资水平与其岗位贡献、承担责任、风险和公司整体经营业绩挂钩。

第九条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十条 公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等，股权激励计划、员工持股计划需另行制定专项方案并履行信息披露义务。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴涉及个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十二条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

第四章 薪酬的调整

第十三条 薪酬方案的制定应为公司经营战略服务，并随着公司的经营战略实际情况变化进行适当调整以适应公司长期稳定发展需要；若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，公司也可根据具体情况对本管理制度提出修订方案。

第十四条 公司每年可根据公司经营发展状况、组织结构调整、行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、岗位发生变动等因素变化提出薪酬调整建议，由薪酬与考核委员会制定薪酬方案报董事会审核同意后，提交股东会审议通过后

生效。

第十五条 董事、高级管理人员如在任职期间违反我国法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》等内部管理制度或损害公司利益的，董事会可根据情节轻重分别做出扣减、停止享受津贴、解除职务的议案，董事的处罚报股东会批准。

第五章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，依照届时有效的法律、法规、规范性文件、深圳证券交易所业务规则及《公司章程》的规定执行。本制度与届时有效的法律、法规、规范性文件、深圳证券交易所业务规则及《公司章程》的规定不一致的，以届时有效的法律、法规、规范性文件、深圳证券交易所业务规则及《公司章程》的规定为准。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第十八条 本制度自股东会审议通过之日起开始实施。

鼎捷数智股份有限公司
二〇二五年十月二十八日