

鸿日达科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一条 为进一步完善鸿日达科技股份有限公司（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与约束机制，有效调动公司董事、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》《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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、行政法规及《鸿日达科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责研究和审查董事及高级管理人员的薪酬政策和方案，审查董事及高级管理人员履行职责情况和绩效考评，对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 董事薪酬事项由股东会决定，高级管理人员薪酬事项由董事会决定。

第六条 兼任公司高级管理人员或其他职务的非独立董事，按照在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不另外领取董事薪酬。

第七条 独立董事薪酬实行独立董事津贴制，按月发放，除独立董事津贴外，独立董事不再领取额外薪酬。

第八条 公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬构成，其中：

- （一）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，按月发放；
- （二）绩效薪酬：以公司年度经营目标为考核基础，根据高级管理人员完成年度工作目标情况核定绩效，于年终或在符合法律法规规定的有关期间，根据当年考核结果统筹兑付。

第九条 公司董事、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；

（一）严重违反公司规定或上市公司监管有关规定，被深圳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）严重损害公司利益的；

（四）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第十条 公司董事、高级管理人员的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，以适应公司进一步发展的需要。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第十二条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地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的薪酬的补充。

第十三条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对非独立董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度，年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。

第十四条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据相关法律法规等确定。

第十五条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励非独立董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第十六条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与相关法律法规和《公司章程》的规定不一致的，以相关法律法规和《公司章程》的规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责修订和解释，经公司股东会审议通过之日起生效施行。

鸿日达科技股份有限公司

2025 年 11 月