

鸿日达科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为规范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，提升公司的经营管理效益，依据国家相关法律、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》”）、《上市公司治理准则》等规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事（包括独立董事、非独立董事、职工董事）和高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- （一）竞争力原则，公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；
- （二）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （四）短期与长期激励相结合的原则；
- （五）公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构

第四条 董事和高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，董事会、股东会审议通过后实施。

公司人力资源部、财务部等相关职能部门应当配合薪酬与考核委员会开展董事和高级管理人员薪酬方案的制订和实施等相关工作。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限详见《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第三章 薪酬标准及发放方式

第六条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司以上年度工资总额为基数，根据公司经济效益和经济目标，结合提高劳动生产率和人工成本投入产出率等情况，合理编制年度工资总额预算。

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、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、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。

第七条 根据董事和高级管理人员的工作性质，以及其所承担的责任和风险等，确定相应的薪酬标准。

公司非独立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，其中基本薪酬结合上年履职情况并综合考虑公司及行业的实际情况进行确定。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。

公司综合考虑独立董事的工作内容及对公司的贡献，向其发放独董津贴。

第八条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬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效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付使用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第九条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任或者因工作需要发生职务、岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十条 公司董事和高级管理人员如因违反法律、行政法规、公司章程的规定或因损害公司利益、采取弄虚作假或其他非法手段骗取绩效薪酬等原因引咎辞职、被解除职务的，或在任职期间违反公司章程的规定或者违反其与公司签订的聘任合同或劳动合同的约定擅自离职的，公司董事会薪酬与考核委员会应当根据情节轻重，相应扣减、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。

第四章 薪酬的调整

第十二条 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的进一步发展需要。

第十三条 根据公司经营发展情况,薪酬可以作相应的调整,调整的依据是:

- (一) 同行业薪酬水平;
- (二) 所在地区薪酬水平;
- (三) 通货膨胀水平;
- (四) 公司实际经营状况;
- (五) 公司组织结构调整、职位、职责变化;
- (六) 董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

第五章 附则

第十四条 本制度未尽事宜,按照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度如与有关法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时,按有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十五条 本制度由公司董事会负责制定、解释和修订。

第十六条 本制度经公司股东会审议通过后生效,追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施。