

厦门狄耐克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4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善厦门狄耐克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体系,有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性,建立与现代企业制度相适应的激励约束机制,促进公司改革与发展,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《厦门狄耐克智能科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的有关规定,结合公司的实际情况,特制定本管理制度。

第二条 本制度适用范围为《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)以公司制定的战略目标为导向,着力提高公司的核心竞争力,坚持薪酬收入与绩效及业绩考核结果相结合的原则;

(二)以岗位价值贡献为基础,合理分配差距,坚持薪酬收入分配的效率与公平相结合的原则;

(三)以公司可持续发展为目标,落实健康发展观,坚持薪酬收入分配的短期激励与长期激励相结合的原则。

第四条 公司董事、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。

公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，对符合条件的董事、高级管理人员实施股权激励和员工持股等激励机制。

第二章 薪酬管理

第五条 在公司担任具体职务的非独立董事、职工代表董事按其所任岗位领取薪酬，不再另行领取董事津贴。未在公司担任具体职务的非独立董事不领取薪酬，公司不对其另行发放董事津贴。独立董事薪酬实行独立董事津贴制，由公司董事会审议决定。

第六条 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、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第七条 公司高级管理人员按其所任岗位领取薪酬（包括基本薪酬和绩效薪资）。公司高级管理人员的薪酬按以下标准综合考虑确定：

（一）高级管理人员薪酬水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩；

（二）高级管理人员的基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；

（三）根据年度公司经营指标实现情况及高级管理人员对公司的经营管理贡献情况，对高级管理人员给予一定的绩效奖励。

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定并予以披露。在董事会或者薪酬与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。

高级管理人员薪酬方案由董事会审议决定，向股东会说明，并予以充分披露。

第九条 公司董事会薪酬与考核委员会负责公司董事、高级管理人员的薪酬

管理、考核与评价工作，并向董事会提出建议。公司董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见以及未采纳的具体理由，并进行披露。公司人力资源部、财务中心等职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第十条 独立董事津贴每月发放一次，以银行转账方式发放。在公司任职的非独立董事、职工代表董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬以现金和/或公司确定的其他方式发放，并接受公司有关薪酬奖惩办法的约束。

第十一条 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，先考核再兑现。

公司应当依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十二条 公司董事、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，从薪酬中扣除下列事项，剩余部分发放给个人：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或者公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十三条 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。

第十四条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、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 薪酬调整与责任

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，可

以随着宏观经济环境、公司业务发展、经营状况的变化作相应的调整，以适应公司发展需要。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业或者同地区薪酬水平。每年通过市场薪酬报告或者公开的薪酬数据，收集同行业或者同地区的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）组织结构调整及岗位变动；

（五）个人履职评价及工作考核结果。

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生以下任一情形，公司有权取消或者减少其薪酬的发放：

（一）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚；

（二）被证券交易所予以公开谴责或者宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（三）严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；

（四）因个人原因无正当理由离职、辞职或者因违反相关法律法规、公司规章制度被解除职务的。

第十八条 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。

公司董事、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。

第四章 附则

第十九条 本制度未尽事宜或者本制度与相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定相抵触时，以相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。本制度生效后，公司原《董事、高级管理人员薪酬管理制度》自动废止。

第二十一条 本制度由公司董事会负责制定、修订并解释。

厦门狄耐克智能科技股份有限公司

二〇二六年四月二十七日