

宝鼎科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步推动宝鼎科技股份有限公司（以下简称“公司”）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和创造性，提高公司的经营管理效益，实现股东和公司价值最大化。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件及《宝鼎科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事（含独立董事）及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利对等，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、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事报酬事项由股东会决定，公司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。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会制定董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会对在公司内部任职

的董事（以下简称为“内部董事”）、高级管理人员的绩效考核，负责薪酬方案的核算、发放以及日常管理工作。

第三章 薪酬标准与绩效考核

第七条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事在公司实行津贴制度，津贴标准经股东会审议通过后按月平均发放。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

（二）未在公司内部任职的非独立董事（以下简称为“外部董事”）：外部董事不在公司领取津贴。外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

（三）内部董事及高级管理人员：

公司内部董事、高级管理人员的薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

1、基础薪酬：主要根据个人职位、岗位职责、能力、市场薪资行情、学历、工作年限等因素确定，按月度发放；

2、绩效薪酬：按公司经营业绩、个人绩效完成情况，根据薪酬委员会制定的考核办法，按年度审计报告结果，出具考核目标完成情况后额定年度绩效薪酬，依据考核结果按年发放；

3、中长期激励收入：公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励、员工持股等激励机制。

公司不单独设置内部董事以及高级管理人员津贴，内部董事兼任高级管理人员的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。在子公司兼任职务的，不再在子公司另领取薪酬。

第八条 董事、高级管理人员绩效考核标准如下：

（一）独立董事、外部董事：均不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）内部董事及高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行等方面进行考核，并依其职务和岗位进行发放。

第九条 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第十条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，对其实施降薪或扣除薪酬：

- (一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (三) 重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚，被证券交易所公开谴责或宣布为不当人选，或失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的。

第四章 薪酬发放

第十一条 独立董事津贴每月发放一次，独立董事在任时间不足整月的，按实际工作天数发放独立董事津贴。

第十二条 公司内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。

第十三条 公司内部董事、高级管理人员的绩效薪酬依据绩效考核结果发放，其中年度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，结合经营目标达成、风险管理、履职情况等多维度综合评价。

公司如发生亏损或者亏损扩大，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。

第十四条 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬调整

第十五条 薪酬标准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。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准调整依据为：

(一) 同行业薪资增幅水平。人力资源部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。

第十七条 经董事会薪酬与考核委员会审批,可以临时性的为专门事项设立专项特别奖励或惩罚,作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充调整,并经公司董事会或股东会批准后实施。

第六章 其他激励事项

第十八条 公司可实施股权激励计划对公司董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第十九条 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划及相应的绩效考核草案并提交董事会审议。股权激励、员工持股的相关事项根据相关法律、法规另行确定。

第二十条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励公司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。

第七章 止付追索

第二十一条 若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。

第二十二条 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。

第八章 附 则

第二十三条 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。本制度与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的,以有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十五条 本制度自董事会审议通过后，经公司股东会审议通过之日起生效实施，修订亦同。

宝鼎科技股份有限公司

2026年6月4日