

苏州鼎佳精密科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

苏州鼎佳精密科技股份有限公司于 2026 年 3 月 9 日召开第二届董事会第十六次会议，审议了《关于修订〈苏州鼎佳精密科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》；议案表决结果：因非关联董事不足三人，本议案直接提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

苏州鼎佳精密科技股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善苏州鼎佳精密科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律、法规以及规范性文件及《苏州鼎佳精密科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，制定《苏州鼎佳精密科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称“本制度”）。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命或职工代表大会选举出的全体董事、总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- (一) 按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- (二) 个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (三) 薪酬与公司长远利益相结合原则；
- (四) 考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员薪酬政策与方案。

第六条 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议，向股东会说明。

第七条 董事会薪酬与考核委员会的职责与权限参照公司《薪酬与考核委员会工作规程》。

第三章 薪酬与考核管理

第八条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

(一) 独立董事和外部董事（不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过。除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等；独立董事和外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 内部董事：指在公司担任除董事外的其他职务的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，同时公司可视其实际履职情况另行发放董事津贴。

(三) 高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成。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。

基本薪酬结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标确定。绩效薪酬以年度个人绩效目标结果为基础，并与公司年度经营结果相挂钩。

第九条 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。

第四章 薪酬管理

第十条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按其实际任期和实际绩效计算其当年薪酬。

第十一条 除独立董事、外部董事以外的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十二条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部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）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第十三条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

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，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。公司如果发生亏损，公司应当在董事、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。

第五章 薪酬调整

第十五条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。

第十六条 公司董事及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；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第十七条 经公司薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十九条 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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜按照国家的有关法律、行政法规及规范性文件、《公司章程》执行。若本制度的规定与相关法律、行政法规以及规范性文件和《公司章程》有抵触，以法律、行政法规以及规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本制度经股东会审议通过之日起生效实施。

第二十二条 本制度由股东会批准、修订。

第二十三条 本制度由董事会负责解释。

苏州鼎佳精密科技股份有限公司

董事会

2026年3月9日