

湖北鼎龙控股股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善湖北鼎龙控股股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应、与责权利相匹配的激励与约束机制，充分调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高企业经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《湖北鼎龙控股股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

第二条 适用人员：《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬分配遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）薪酬水平与岗位价值、责任义务匹配；
- （三）与公司长远利益、持续健康发展的目标相符；
- （四）薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 工资总额决定机制

第四条 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批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司人力资源、证券事务相关部门负责配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- （一）同行业薪资水平变化；
- （二）通胀水平；

- (三) 公司经营效益情况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 个人岗位调整或职务变化。

第三章 薪酬结构

第七条 董事会成员薪酬：

(一) 非独立董事

1、在公司任职的非独立董事（含职工代表董事），按照其在公司所从事的具体岗位和担任的职务对应的薪酬与考核管理办法领取相应的薪酬。

2、不在公司担任除董事外的其他任何工作岗位的非独立董事，不在公司领取薪酬。

(二) 独立董事

独立董事薪酬（津贴）标准依据股东会决议执行发放。

第八条 在公司任职的非独立董事（含职工代表董事）、公司高级管理人员的薪酬实行年薪制，由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入组成，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 50%。

公司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。

第四章 绩效考核

第九条 公司董事、高级管理人员根据其在工作岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度考核后领取薪酬。

第十条 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。

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。

第五章 薪酬发放、止付追索

第十二条 公司独立董事的津贴按月度发放，自公司股东会决议通过之当月开始执行。

第十三条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额。

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，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十五条 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。

第十六条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事和高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、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》的相关规定为准。

第十八条 本制度由董事会负责解释。

第十九条 本制度经股东会审议批准之日起生效实施，修改时亦同。

湖北鼎龙控股股份有限公司

2026年3月27日