

浙江鼎龙科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为了进一步完善浙江鼎龙科技股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全科学、规范、有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司整体管理水平，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件、证券交易所业务规则以及《浙江鼎龙科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及由《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员的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，且应遵循以下原则：

（一）公司长远利益原则：应与公司持续健康发展目标相符，短期与长期激励相结合，防止短期行为，促进公司可持续发展；

（二）权责利对等原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定基本工资薪酬标准；

（三）效益挂钩原则：年度薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、年度考核结果、行为规范等相结合；

（四）竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称薪酬与考核委员会）负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议，监督薪酬制度执行情况。

人力资源部与财务部配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会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。

若公司存在亏损的，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。

第六条 公司将结合行业水平、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。

第三章 薪酬结构及发放

第七条 公司独立董事领取固定的独立董事津贴。独立董事津贴根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平，结合公司的实际情况，由股东会审议批准，按季度发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会及专门委员会、股东会的差旅费，参加规定的培训活动费用以及依照有关法律法规、《公司章程》行使职权时所需的合理费用，由公司承担。

第八条 董事长、在公司担任工作职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬构成包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、福利补贴等，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，其收入个人所得税由公司代扣并缴纳。经公司薪酬与考核委员会提出建议，并报董事会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励，作为对薪酬的补充。

第九条 基本薪酬是指年度基本薪酬，主要考虑公司的经营规模、经营难度以及所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

绩效薪酬与公司经营目标及个人绩效挂钩，根据公司经营业绩、部门业绩指标完成情况及个人工作业绩综合评估确定。月度固定发放一定比例金额，公司依据薪酬与绩效管理相关制度开展年度考核，并遵循审慎原则结算发放，同时预留一定比例的绩效薪酬，于年度报告披露及绩效评价完成后结算支付，并根据实际绩效评价结果实行多退少补。

中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况及相关政策适时组织实施，具体方案将另行制定并履行相应审批及信息披露程序。

福利补贴包括公司按照国家有关规定缴纳的社会保险及住房公积金、年金、培训、各类补贴、日常福利等（如有），具体按照公司相关制度执行。

第十条 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以绩

效评价为重要依据，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第四章 薪酬调整

第十一条 薪酬体系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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）公司经营状况；
- （三）组织结构调整、职位、职责变化等。

第十三条 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如未相应下降，应当披露原因。

第十四条 公司董事和高级管理人员因换届、改选/聘、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算年薪并予以发放。

第五章 薪酬止付追索

第十五条 公司对董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，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追回超额发放部分。

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，给予降薪、降职或者解聘职务等处理。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，或者与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、证券交易所业务规则以及《公司章程》的规定相抵触的，依照法律、行政法规、部门规章、规范性文件、证券交易所业务规则以及《公司章程》的有关规定执行。

第十七条 本制度由公司董事会负责制订和解释，自股东会审议通过之日起实施，修改亦同。