宁波均普智能制造股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善公司治理结构，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事及高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司持续、稳定、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》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《宁波均普智能制造股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况及同行业上市公司薪酬管理实践，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事及高级管理人员。其中，董事包括独立董事、非独立董事；高级管理人员包括总经理、副总经理、总经理助理、财务负责人、董事会秘书等（具体职务以《公司章程》规定为准）。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平公正与市场适配原则：薪酬水平与岗位责任、风险程度、履职能力相匹配，同时参考所在地区、同行业上市公司同等岗位薪酬水平，确保薪酬具有合理性和市场竞争力；

（二）责权利统一与业绩挂钩原则：薪酬分配与公司整体经营业绩、个人履职成效紧密关联，实现利益共享、风险共担，促进公司长远发展；

（三）激励与约束并重原则：既要通过薪酬激励充分调动履职积极性，也要通过绩效考核、薪酬追回等机制进行约束，防范履职风险；

（四）合规透明原则：薪酬管理制度、决策流程、发放情况等严格遵循法律法规及《公司章程》规定，并按要求履行信息披露义务。

第四条 公司建立健全工资总额决定机制。工资总额以公司年度经营预算为基础，综合考虑公司战略目标、经营业绩等确定。董事会薪酬与考核委员会负责对工资总额的合理性进行审核，董事薪酬方案经股东会审议通过后执行，高级管理人员薪酬方案经董事会审议通过后执行，并向股东会说明。

第二章 薪酬管理机构及职责

第五条 董事会薪酬与考核委员会是公司董事及高级管理人员薪酬管理的专门工作机构，履行以下职责：

（一）制定本薪酬管理制度，明确薪酬确定依据、构成、考核标准及支付规则；

（二）制定董事及高级管理人员年度薪酬方案，审核工资总额合理性；

（三）组织实施绩效考核工作，依据经审计的财务数据及履职情况开展绩效评价；

（四）监督本制度的执行情况，定期向董事会报告薪酬管理工作开展情况。

第六条 公司股东会、董事会按以下权限行使薪酬管理决策权：

（一）股东会：审议批准董事薪酬管理制度及薪酬方案，审议批准独立董事津贴标准；

（二）董事会：审议批准高级管理人员薪酬管理制度及薪酬方案，向股东会说明高级管理人员薪酬情况；

第七条 在董事会或薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员个人薪酬进行评价或讨论时，该董事、高级管理人员应当回避。

第八条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合薪酬与考核委员会开展薪酬管理具体工作，包括薪酬核算、发放、个税代扣代缴、绩效考核数据收集等。

第三章 薪酬结构与标准

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分组成，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%。

第十条 董事薪酬标准如下：

（一）独立董事：实行固定津贴制度，津贴标准经股东会审议通过后按季度发放，年度津贴标准参考同行业上市公司水平及履职强度确定；独立董事不参与绩效薪酬分配，其因出席董事会会议、股东会会议及行使职权所需的合理费用由公司实报实销；

（二）非独立董事：

1.在公司担任管理职务的非独立董事，按照其所任管理职务领取薪酬，薪酬结构与高级管理人员一致，不另行发放董事津贴；

2.未在公司担任管理职务的非独立董事，不领取薪酬及津贴，其因出席董事会会议、股东会会议及行使职权所需的合理费用由公司实报实销；

第十一条 高级管理人员薪酬标准如下：

（一）基本薪酬：根据岗位价值、职责权限、工作经验、行业薪酬水平等因素综合确定，为薪酬的固定部分，用于保障基本生活需求，按月等额发放；

（二）绩效薪酬：以公司年度经营目标及个人工作目标为基础，与公司经营业绩及个人履职成效挂钩，根据绩效评价结果确定发放金额；

（三）中长期激励收入：是对董事、高级管理人员中长期经营贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划等，具体激励方案由薪酬与考核委员会制定，按法定程序审议通过后实施。

第十二条 公司为担任管理职务的非独立董事及高级管理人员提供法定福利，补充福利按公司统一规定执行。

第四章 绩效考核与薪酬调整

第十三条 绩效考核以年度为周期，薪酬与考核委员会依据经审计的财务数据、公司战略目标完成情况、个人岗位职责履行情况开展绩效评价。

第十四条 绩效薪酬的确定以绩效评价结果为重要依据，先考核再兑现。

第十五条 公司建立薪酬动态调整机制，薪酬调整依据包括：

（一）公司经营业绩：基于公司年度经营业绩变化情况，动态调整薪酬总额，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应相应下降，未相应下降的，公司应当披露原因；

（二）行业薪酬水平：参考同行业上市公司薪酬情况，确保薪酬的市场竞争力；

（三）个人绩效表现：根据年度绩效评价结果，对绩效优秀的可予以适当调薪，对绩效不合格的可降低薪酬标准；

（四）岗位变动：因岗位调整导致职责权限发生重大变化的，相应调整薪酬标准。

第十六条 薪酬调整方案由薪酬与考核委员会制定，按本制度规定的决策程序审议通过后执行。

第五章 薪酬发放

第十七条 薪酬发放遵循“先考核、后兑现”原则，具体发放方式如下：

（一）基本薪酬：按月等额发放；

（二）绩效薪酬：一定比例在年度报告披露和绩效评价后发放，且绩效评价应依据审计数据开展；

（三）中长期激励收入：按照股权激励计划、员工持股计划等相关方案约定的条件和时间节点兑现；

（四）独立董事津贴：按季度等额发放；

（五）法定福利及个人应缴税费：公司按照国家有关规定，从薪酬中代扣代缴个人所得税、社会保险费及住房公积金个人承担部分。

第十八条 董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十九条 经董事会审议批准，公司可对在重大项目推进、重大风险防范等专门事项中作出突出贡献的董事及高级管理人员设立专项奖励，专项奖励计入绩效薪酬总额管理。

第六章 薪酬止付与追回

第二十条 董事、高级管理人员在任职期间如违反法律法规、《公司章程》或严重损害公司利益的，公司有权停止支付未发放的绩效薪酬及中长期激励收入，并对已发放的部分或全部绩效薪酬及中长期激励收入进行追回。

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。

第七章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度与法律、法规、规范性文件及《公司章程》相抵触的，以法律、法规、规范性文件及《公司章程》为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十三条 本制度的制定、修订需经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十四条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效。

宁波均普智能制造股份有限公司

2026 年 4 月