

宁波德业科技股份有限公司

非独立董事及高级管理人员

薪酬与考核管理办法

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为充分调动和发挥非独立董事及高级管理人员的积极性和创造性，持续提升宁波德业科技股份有限公司（以下简称“公司”）经营业绩，确保公司发展战略目标和年度经营指标的实现，公司董事会薪酬与考核委员会特制定本办法。

第二条 本办法适用非独立董事及高级管理人员。非独立董事系公司除独立董事以外的董事，高级管理人员包括《公司章程》规定的公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 薪酬与考核管理的基本原则

- 1、体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- 2、体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- 3、体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第四条 董事会下设薪酬与考核委员会，负责公司非独立董事及高级管理人员薪酬方案、薪酬管理、考核和监督。董事会薪酬与考核委员会拟定非独立董事及高级管理人员薪酬和考核方案后，提交董事会审议批准，在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避，非独立董事的薪酬和考核方案还需提交股东会审议批准。

第二章 考核评价

第五条 考核周期

每年为一个考核周期，以前一年净利润为基数，以该指标的增长情况来决定考核周期应提取的绩效薪酬金额，由董事会负责绩效薪酬计提管理实施办法的实施。

第六条 考核方式

非独立董事及高级管理人员应于每年度及任期结束后，以书面或口头方式向董

事会薪酬与考核委员会或董事会述职，董事会薪酬与考核委员会或董事会予以考核评价，确定基本薪酬和年度绩效薪酬计提。

第七条 有下列情形之一，高级管理人员不得计提绩效薪酬：

- （一） 严重违反股东会决议、董事会决议、公司规定和上市监管要求，违反国家法律法规，受到国家有关部门查处的。
- （二） 违反廉洁自律和廉洁从业规定，损害公司利益的。
- （三） 不能胜任岗位职责要求，履职出现重大问题，造成恶劣影响或重大经济损失的。

第三章 薪酬构成

第八条 薪酬构成

非独立董事及高级管理人员薪酬实行年薪制管理，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励三部分组成。

基本薪酬是非独立董事及高级管理人员的基本收入，按月平均固定发放。

绩效薪酬是与非独立董事及高级管理人员当年经营业绩考核情况相联系的收入，主要根据年度经营业绩考核结果来确定。绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%，当绩效薪酬占比低于 50%时，需重新核定基本薪酬。

非独立董事及高级管理人员的绩效薪酬的一定比例延迟至年度董事会和股东会审议相关议案后支付。

专项奖励包括专项奖励和企业特别奖励。

专项奖励包括但不限于：转型升级成效突出、引进战略投资入股溢价大幅增长、市值管理成果显著、资本市场实现大额融资等给予的奖励。

企业特别奖励是根据当年实际经营情况，确有重大业绩突破、重大科技突破、重大工程突破、重大市场突破、重大风险解除、重大管理提升等给予的特殊奖励。

中长期激励：公司根据经营情况和市场变化，可以依照相关法律法规和《公司章程》对董事、高级管理人员实施股权激励和员工持股等中长期激励。公司激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第四章 薪酬的确定与兑现

第九条 基本薪酬的确定与兑现

（一）基本薪酬的确定

本办法非独立董事及高级管理人员的初始基本薪酬以 2025 年度年度薪酬总额的 40%确定，后续基本薪酬由董事会薪酬与考核委员会或董事会根据公司经营情况、公司及所处行业的薪酬水平、地区的物价浮动情况等因素，以及相关人员的任职岗位、责任、风险等情况予以适度增减核定。

（二）基本薪酬的兑现

基本薪酬按月平均支付，发薪时点与公司职工相同。

非独立董事及高级管理人员当年基本薪酬标准在标准确定前，按上年度标准发放基本薪酬，标准确定后，按照新标准予以足额补发，新标准低于原标准的，超发部分须在本年度剩余月份发放基本薪酬时扣除，不够扣除的在年度绩效薪酬中相应扣除。

第十条 绩效薪酬的确定与兑现

以下考核办法计算出的绩效薪酬为当年度绩效薪酬的最高限额，每年实际发放的绩效薪酬（不含递延发放部分，下同）可以低于此限额，不得高于此限额。差额部分可递延后续年度发放，或直接不再发放，冲减相关费用。

（一）绩效薪酬限额的确定

每个考核的绩效薪酬限额，按当年度净利润与前一个考核的净利润相较增长或下降的具体情况计提。

本办法初始绩效薪酬基数为 2025 年度年度薪酬的 60%，人员出现变动时在新的一个年度重新制定相关基数。各考核年度具体计算方法如下：

- 1、当净利润增减 5%以内，计提绩效薪酬=前一个考核绩效薪酬总数；
- 2、当净利润增减 5%-50%，计提绩效薪酬=前一个考核绩效薪酬总数+（增减的净利润*95%）*1.5%。（利润减少用负数表示，绩效薪减少至 0 为止，下同）
- 3、当净利润增减 50%以上，50%以内部分按上述 2 计算，50%以上部分，按 2%计算增减额。

以上净利润=经会计师审计的归属于公司普通股股东的净利润，但剔除因实施股权激励计划在相应考核年度摊销的股份支付费用的数值；由于计提的绩效薪酬调整而导致净利润变化的，不再重算计提的绩效薪酬金额。

（二）绩效薪酬与递延薪酬的兑现

1、年度终了，财务部门出具未经审计的年度报告，按本办法第九条、第十条的规定预提绩效薪酬。

2、若当年度有绩效薪酬增减的，增减部分 70%按基数比例分配，30%由董事长在上述非独立董事及高级管理人员中指定分配；

3、公司当年全员绩效在年度股东会审议相关议案前发放的，非独立董事及高管绩效薪酬按上述预计的绩效薪酬 80%预发放，在董事会及年度股东会审议相关议案后按实际情况调整发放剩余绩效薪酬。

4、实际发放的绩效薪酬可低于经审议通过的绩效薪酬，差额部分可递延后续年度发放，或直接不再发放，冲减相关费用。中途离职的递延未发放的绩效薪酬不再发放，回冲相应费用。

第十一条 专项奖励的确定与兑现

专项奖励实行一事一议，由董事或高级管理人员提出，薪酬与考核委员会审核，报董事会审议批准。

第十二条 如果非独立董事及高级管理人员出现变动，基本薪酬仍按各人单独确定，绩效薪酬则仍按本办法核算总额，按重新制定的各人分配基数进行分配。出现由于会计差错导致对以前年度经营业绩进行追溯调整事项的，董事会应对以往年度提取的绩效薪酬进行调整，差额部分在确定进行调整的当年在基本薪酬发放时补发或扣减。

第五章 约束机制

第十三条 在后期审计、清产核资等过程中发现经营期间存在潜亏或认定存在资产或者损失的，公司董事会应按规定对非独立董事及高级管理人员经营业绩考核结果进行追溯调整，并重新核定薪酬后扣回多发部分。

第十四条 在任期内出现的职责内风险损失，或在负责的业务领域出现重大违规事件，给公司造成重大不良影响或造成公司资产流失的公司有权根据情形轻重追索扣回其已发放的部分直至全部薪酬，并止付所有未支付部分。

第十五条 非独立董事及高级管理人员在任职期间及任期结束后出现违反公司保密、

竞业限制或其他公司限制性条款的，公司有权根据情形严重追索扣回其已发放的部分直至全部薪酬。

第十六条 非独立董事及高级管理人员在任期期间通过职位或其他不当方式获得的不当得利，包括超额薪酬及过度在职消费、非法侵占及转移公司财产等，公司均有权全额追回。

第十七条 对于基于错误信息发放或违规发放的薪酬，公司可以追回错误或违规发放的薪酬部分，包括如下情形：

（一）公司发生财务报表重述等情形，导致薪酬核算所依据的财务信息发生较大调整的；

（二）经营业绩不实或绩效考核结果存在弄虚作假的；

（三）其他违规或基于错误信息发放薪酬的。

第十八条 对于非独立董事及高级管理人员拒不配合公司追索扣回薪酬的，公司可采取警告、调整工作岗位、司法诉讼等合理有效措施。

第十九条 薪酬追索、扣回规定同样适用离职及退休非独立董事及高级管理人员。

第六章 附则

第二十条 公司所属子公司可参照本办法制定本企业高级管理人员薪酬与考核管理办法。

第二十一条 本办法涉及的薪酬、绩效薪酬均为税前金额，由公司统一代扣代缴个人所得税。

第二十二条 非独立董事及高级管理人员在公司领取报酬的情况，应按照规定编入公司年度报告。经公司董事会审议批准后予以披露。

第二十三条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十四条 本办法的到期修订、修改、补充需经董事会、股东会审议批准后生效。

第二十五条 本办法未尽事宜或与国家法律法规、公司章程相抵触的，则按国家法律法规、公司章程相关规定执行，并应立即对本办法进行修订。

第二十六条 本办法由薪酬与考核委员会拟定，经董事会和股东会审议批准后生效，于2026年度开始执行。

2026年4月8日