

宁波震裕科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范宁波震裕科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性,提高公司的经营管理效益,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件以及《宁波震裕科技股份有限公司章程》(以下简称“公司章程”)的规定,结合公司实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员,如果本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突,则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

- (一) 公平原则,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;
- (二) 责、权、利对等的原则,体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符;
- (三) 长远发展原则,体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符;
- (四) 激励与约束并重原则,体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出,经董事会审议通过后,提交股东会审议批准。

第五条 公司高级管理人员的薪酬分配方案由董事会薪酬与考核委员会提出,经公司董事会审议批准后实施。

第六条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体制定与实施。

第三章 薪酬标准及发放

第七条 公司独立董事薪酬实行津贴制，由股东会确定具体的津贴发放；非独立董事根据公司担任的具体管理职务，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取基本薪酬和绩效奖金，不领取董事津贴。其中，基本薪酬是指非独立董事的年度基本收入，主要考虑岗位的职务价值、专业能力、市场薪酬行情、责任态度等因素；绩效奖金按年度业绩等进行考核。公司董事薪酬、津贴方案需经股东会审议通过。

第八条 高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取基本薪酬和绩效奖金。其中，基本薪酬是指高级管理人员的年度基本收入，主要考虑岗位的职务价值、专业能力、市场薪酬行情、责任态度等因素；绩效奖金按年度业绩等进行考核。

第九条 独立董事津贴按月发放，无须考核；非独立董事、高级管理人员的基本报酬，按月发放；绩效奖金根据公司相关考核制度考核发放。上述薪酬、津贴等均为税前金额，其所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬调整

第十一条 薪酬方案的制定应为公司经营战略服务，并随着公司的经营战略实际情况变化进行适当调整以适应公司长期稳定发展需要。

第十二条 公司每年可根据公司经营发展状况、组织结构调整、行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、岗位变动等因素变化提出年度薪酬调整建议。公司董事、高级管理人员薪酬调整方案由公司薪酬与考核委员会制定，其中高级管理人员薪酬调整方案经公司董事会审议通过后实施，董事薪酬调整方案经公司股东会审议通过后实施。

第五章 附则

第十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度的规定如与国家日后颁布或修订的法律、法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》的规定不一致，按后者的规定执行，并应当及时修改本制度。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第十五条 本制度自公司股东会审议通过后生效，修改亦同。

宁波震裕科技股份有限公司

2025 年 10 月 24 日