

证券代码：874649

证券简称：弥富科技

主办券商：中信建投

弥富科技（浙江）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度（北交所上市后适用）

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度于 2026 年 2 月 11 日经公司第三届董事会第十四次会议审议通过。尚需提交 2026 年第一次临时股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

弥富科技（浙江）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

（北交所上市后适用）

第一章 总则

第一条 弥富科技（浙江）股份有限公司（以下简称“公司”）为推进公司建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，进一步提升公司效益，促进公司做大、做强、做好，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》等有关法律、法规及《弥富科技（浙江）股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”），结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：指公司按照相关规定聘请的，与公司及主要股东不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（二）非独立董事：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；

（三）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及公司章程认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以外部薪酬调研水平、公司经营规模以及公司经营业绩为基础,结合公司经营计划和分管工作的职责、岗位价值以及该任职人员的能力等进行综合考核确定。

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，收入水平符合公司规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）按劳分配与责、权、利统一原则，薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第四条 本制度所指的薪酬是指公司董事、高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入，个人所得税按照国家有关税法要求由公司代扣代缴。

第二章 管理机构及职责

第五条 公司董事的薪酬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。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。

第六条 公司高级管理人员的薪酬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，同时应向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 公司相关部门应配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第八条 薪酬体系应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作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

公司董事及高级管理人员的年薪标准与公司发展不适应的，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况；
- （五）组织架构调整、职位、职责变化。

由董事会薪酬与考核委员会提出方案，公司董事的薪酬调整报股东会批准，公司高级管理人员的薪酬调整报公司董事会批准。

第三章 薪酬的构成和标准

第九条 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事津贴按年计算，由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会通过后确定。除此之外不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，也不在公司享受其他报酬、社保待遇等，其出席董事会、股东会等按公司章程行使职权所需的合理费用据实报销。

第十条 公司外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，不在公司享受其他报酬、社保待遇等，除股东会另做出决议外，外部董事不发放董事职务津贴。

第十一条 公司内部董事、高级管理人员，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不领取董事津贴。

第十二条 公司内部董事、高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）内部董事、高级管理人员的薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩以及公司整体经营成果挂钩，绩效薪酬占比原则上不低于基本工资与绩效薪酬总额的 50%。

（二）基本年薪结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标确定；

（三）绩效薪酬：以年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效考核挂钩，年终根据当年考核结果发放；

（四）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对职业经理人中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据

实际情况制定激励方案。

第十三条 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，先考核再兑现。

公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

第十四条 经公司董事会薪酬与考核委员会提案，公司董事会审批，可以临时性为专门事项（项目）设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十五条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经过公司董事会、薪酬与考核委员会审议通过的情况下，可以对按照上述标准得出的结果进行一定调整，并以通过后的金额为准。

第十六条 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。

第四章 薪酬考核程序及发放

第十七条 经营年度结束后，公司根据已签订的业绩承诺，结合相关管理人员的述职，综合财务、人力资源等职能部门出具的年度数据，组织并完成绩效考核评定，确定相关管理人员的绩效薪酬金额。

第十八条 内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月平均发放；绩效薪酬按年度发放，年度绩效薪酬和奖励薪酬在会计年度结束后，由公司董事会薪酬与考核委员会根据年度绩效考核结果，提出绩效薪酬兑现方案，报公司董事会批准执行。年度绩效薪酬和奖励薪酬于次年发放，并依法代扣代缴个人所得税。

第十九条 高级管理人员兼任两个以上职务，薪酬以较高职务标准发放，兼任分、子公司或参股、实际控制单位职务的，不得在兼职单位领取除津贴外的薪酬。

第二十条 独立董事的津贴根据年度津贴标准按年度发放。

第二十一条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第二十二条 当公司董事及高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以不予发放绩效年薪或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。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绩效奖金（如适用）并予以发放。

第五章 薪酬追索扣回

第二十三条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第二十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十五条 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。

第六章 薪资的调整

第二十六条 薪酬体系应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作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

由董事会薪酬与考核委员会提出方案，公司董事的薪酬调整报股东会批准，公司高级管理人员的薪酬调整报公司董事会批准。

第二十七条 公司董事及高级管理人员的年薪标准与公司发展不适应的，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况；
- （五）组织架构调整、职位、职责变化。

第七章 附则

第二十八条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、中国证监会和北京证券交易所的有关规定执行。本制度与法律法规、行政规章、规范性文件、《公司章程》的有关规定相冲突的，以前述有关规定为准。

第二十九条 本制度经公司股东会审议通过，于公司向不特定合格投资者公开发行股票并在北京证券交易所上市之日起生效实施。

第三十条 本制度由董事会负责制定、修订、解释。

弥富科技（浙江）股份有限公司

董事会

2026年2月12日