

宁波精达成形装备股份有限公司 董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善宁波精达成形装备股份有限公司（以下简称“公司”）治理机制，加强和规范公司董事和高级管理人员的薪酬管理，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，维护证券市场秩序，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》等有关法律法规和《宁波精达成形装备股份有限公司章程》（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 本制度所称董事和高级管理人员是指由股东会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬以公司经济效益和工作目标为出发点，根据年度生产、经营和各自分管工作的工作目标完成情况进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司董事和高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）公司实际情况与劳动市场价位相匹配；
- （二）薪酬管理规范与组织结构相匹配；
- （三）薪酬增长机制与人员发展相匹配；
- （四）岗位级别设置与岗位职责与工作绩效相匹配；
- （五）绩效考核遵循公开性、客观性、时效性原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构，包括负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，制定绩效考核标准并组织实施考核，监督本制度的执行，并负责评估及建议启动薪酬追索扣回程序。

第六条 公司董事的津贴方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议确认。公司人力资源部门、财务部门

等根据职责配合薪酬与考核委员会开展薪酬管理的具体实施工作。

第三章 薪酬标准和构成

第七条 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事和外部董事：独立董事和外部董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议确认通过后发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事和外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。外部董事是指未在公司担任经营管理职务的董事。

（二）在公司担任经营管理职务的董事的内部董事：按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不额外领取董事津贴。其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，其中绩效薪酬占年度基本薪酬与绩效薪酬之和的比例原则上不低于50%。

（三）高级管理人员：实行年薪制，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，其中绩效薪酬占年度基本薪酬与绩效薪酬之和的比例原则上不低于50%。其基本工资结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放。绩效奖金以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

第八条 薪酬构成的具体确定方式：

（一）基本薪酬：根据岗位职责、市场薪酬水平、行业特点及个人能力等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营业绩指标完成情况、个人绩效考核结果为重要依据确定和支付。绩效薪酬的发放应以年度绩效考核为基础，年度绩效考核应当依据经审计的财务数据开展，其中一定比例的绩效薪酬应在年度报告披露和绩效评价后支付；

（三）中长期激励收入：包括股权激励等，具体依公司相关激励方案执行。

第四章 薪酬管理

第九条 公司董事和高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十条 除独立董事、外部董事以外的董事和高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十一条 董事和高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的。

第五章 薪酬发放

第十二条 月薪结算日期从当月 1 日至当月最后一天，薪资一般以人民币发放。月薪发放时间为次月20日前，若遇节假日则相应提前。

第十三条 绩效奖金于次年春节前按照《宁波精达成形装备股份有限公司薪酬与绩效考核实施办法》，依据实际绩效考核结果发放部分，其中一定比例的绩效薪酬应在年度报告披露和绩效评价后支付；

第十四条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、社会保险、住房公积金。

第十五条 公司建立薪酬追索扣回机制。公司高管的止付追索是指当高管等关键岗位人员因违法违规行为或重大失职给公司造成损失时，公司有权暂停支付或追回其已发放的薪酬。当发生财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为，或因过错导致公司损失，公司将针对公司董事、高级管理人员的未发放或已发放绩效薪酬等激励措施进行止付追索，具体情况将根据实际状况实施。薪酬追索扣回程序由薪酬与考核委员会启动并报董事会审议执行。

第十六条 公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员的年度薪酬情况并说明是否在公司关联方获取报酬、合计薪酬金额。

第六章 薪酬调整

第十七条 董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着

公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会或股东会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第十八条 经公司薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规和《公司章程》相抵触时，依照国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行。

第二十条 本制度由董事会制定，报股东会批准后生效。

第二十一条 本制度由董事会负责解释。

宁波精达成形装备股份有限公司

二〇二六年四月