

宁波一彬电子科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

2026 年 4 月

宁波一彬电子科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善宁波一彬电子科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和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，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律、法规及《宁波一彬电子科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）相关要求，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 董事是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括非独立董事、独立董事、职工代表董事等。

第三条 高级管理人员是指本制度执行期间，《公司章程》规定的高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等。

第四条 董事、高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。

第五条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则；
- （四）薪酬与市场价值规律相符的原则；
- （五）公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会在股东大会的授权下负责下列事项：

- （一）负责拟定董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、支付与止付追索安排等方案，明确薪酬的确定依据和具体构成；
- （二）负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行绩效考核；
- （三）负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督；

(四) 法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

第七条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者董事会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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 公司行政中心、财控中心、证券事务部等相关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实施。

第九条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依据《董事会薪酬与考核委员会议事规则》相关规定。

第三章 薪酬标准

第十条 独立董事实行固定津贴制度，津贴标准根据行业市场标准，结合公司当年生产效益，由董事会提出议案，股东会审议通过后定期发放。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第十一条 公司非独立董事（包括职工代表董事）在公司及子公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的，按照其所任工作岗位及工作职责领取薪酬，不另行领取董事薪酬。非独立董事不在公司经营管理岗位任职且不承担经营管理职能的，不在公司领取薪酬，其行使职责所需的合理费用由公司承担。

第十二条 除独立董事外，在公司领薪的非独立董事、公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务领取薪酬。在公司领薪的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、津贴补贴、福利和中长期激励收入等组成。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月发放；绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第十三条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，通过限制性股票、股票期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第十四条 公司董事、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。

第十五条 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 薪酬发放

第十六条 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司内部的薪酬相关制度执行。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十八条 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及津贴并予以发放。

第十九条 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回已发放薪酬的部分或全部：

- （一）被证券交易所公开谴责或者宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被国务院证券监督管理机构予以行政处罚的；
- （三）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

第十七条 公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十八条 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。

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。

第五章 薪酬调整

第十九条 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做相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第二十条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平；
- （二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；
- （三）公司盈利状况；
- （四）组织结构调整及岗位变动。

第六章 附 则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家法律法规、《公司章程》及其他规范性文件的有关规定执行。

第二十二条 本制度与现行或新颁布的相关法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》的规定冲突的，以相关法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度自股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

宁波一彬电子科技股份有限公司

2026年4月