

宁波旭升集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范宁波旭升集团股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员的薪酬管理，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》等有关法律法规和《宁波旭升集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，特制定本管理制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的公司董事、高级管理人员。高级管理人员指公司的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- 1、薪酬与公司整体业绩挂钩原则；
- 2、责权利对等的原则，薪酬与承担的风险大小、责任轻重相匹配；
- 3、激励与约束并重、奖罚对等的原则，实现薪酬激励与薪酬约束的有机统一；
- 4、短期激励与中长期激励相结合的原则；
- 5、薪酬体系与公司持续健康发展的目标相符。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司薪酬与考核委员会负责拟定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律、行政法规、中国证监会规定和本章程规定的其他事项。

第五条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

如果公司业绩发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节，特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责组织董事和高级管理人员的绩效评价，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第七条 公司薪酬与考核委员会下设工作组，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。

第三章 薪酬构成及发放

第八条 公司董事的津贴及薪酬按以下标准执行：

- （一）专职董事长薪酬适用本制度；
- （二）公司非独立董事（含职工董事）在公司担任管理职务者，按照所担任的管理职务领取薪酬，未担任管理职务的董事，原则上不领取董事津贴。
- （三）公司独立董事实行固定津贴制度，根据股东会批准的标准领取独立董事津贴，不再发放其他薪酬。

第九条 公司非独立董事（含职工董事）、高级管理人员的薪酬组成包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励、专项奖励、津贴、社会保险及福利和其他符合公司相关薪酬制度的薪酬：

（一）基本薪酬：根据岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平，厘定年度的基本报酬。基本薪酬按月发放。

（二）绩效薪酬：根据公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效及相关重要管理事项（包括但不限于安全与健康、守法合规、绿色减排发展、社会责任等）相挂钩，根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果，按年度发放，绩效薪酬可递延发放，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六十。

（三）中长期激励：中长期激励为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励方式，与公司中长期经营业绩相挂钩、与中长期绩效考核评价结果相联系的收入，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

（四）专项奖励

公司根据经营发展需要就重大事项设置专项奖励，奖励方案经董事会薪酬与考核委员会审查批准后执行。

（五）社会保险以及公司福利包括但不限于养老保险、医疗保险、工伤生育保险、失业保险和住房公积金等法定保险，公司可根据需要制定其它公司福利办法，津贴根据公司的制度按时发放。

（六）在公司产品研发、市场开发、资本运作、管理创新等方面做出突出成绩并取得重大经济效益的，且董事或高管在其中发挥主要作用及做出贡献的，经薪酬考核委员会审核，并经董事会批准，董事或高管的绩效薪酬标准可以适当提高。

第十条 公司开展年度绩效评价，应当依据经审计的财务数据，确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十一条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将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、各类社会保险费用、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十二条 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，按其实际任期计算并予以发放。

第十三条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由上市公司予以披露。相关内容通过董事会工作报告予以披露。

第四章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况做出相应的调整，以适应公司进一步发展需要。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （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）公司经营状况；
- （五）组织架构调整、职位、职责的调整。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以为专门事项设立专项

奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。具体方案及标准应结合年度经营目标的完成情况而制定。

第五章 薪酬止付追索

第十七条 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止付追索程序。

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。

第十九条 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 附则

第二十条 本细则未尽事宜，按有关法律、行政法规、部门规章和公司章程等规定执行；本细则如与今后颁布的法律、行政法规、部门规章或经合法程序修改后的公司章程相抵触时，按上述法律、行政法规、部门规章和公司章程等规定执行。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十二条 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会同意并提交股东会审议通过后实施，修订时亦同。

宁波旭升集团股份有限公司

2026年4月22日