

宁波华翔电子股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善宁波华翔电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应、与责权利相匹配的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高企业经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《宁波华翔电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，特制定本制度。

第二条 适用人员：董事、公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬分配遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）短期与长期激励相结合的原则；
- （四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事、高级管理人员进行薪酬和考核管理的机构。薪酬与考核委员会对董事会负责，受董事会监督。薪酬与考核委员会在董事会授权下，负责制定董事、高级管理人员薪酬标准与方案，负责对董事、高级管理人员进行考核评定，并对公司薪酬制度执行情况监督评价。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限见公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬计划，须报经董事会同意后并提交股东会审议通过后方可实施，并予以充分披露；公司高级管理人员的薪酬分配方案须报董事会批准并向股东会说明，并予以充分披露。

第三章 薪酬标准

第七条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第八条 董事薪酬或津贴

(一) 内部董事：在公司执行事务的董事（含董事长及在公司担任其他职务的董事），根据其在公司所承担的职能、担任的职务、岗位等，按公司相关薪酬标准与绩效考核情况领取薪酬，不再单独领取董事津贴。

(二) 外部董事：不在公司执行事务的非独立董事，领取固定董事津贴，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行。

(三) 独立董事在公司领取固定独立董事津贴，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行。

第九条 高级管理人员薪酬

高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬标准与绩效考核情况领取薪酬。

第十条 纳入公司绩效考核与薪酬发放范围的董事、高级管理人员，薪酬构成如下：

基本薪酬：根据职工岗位职级确定相应的工资级别与档次；

绩效薪酬：与公司当年度经营情况和个人绩效的评估结果挂钩；

其中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。

此外，根据经营情况和市场变化，对公司内部董事、高级管理人员采取员工持股计划、股权激励等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十一条 公司独立董事和外部董事的津贴按月发放。

第十二条 公司内部董事、高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬和中长期激励收入以绩效评价为重要依据，根据考核周期发放。前述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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从税前薪酬中扣除下列事项，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。

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算绩效薪酬并予以发放。

第十五条 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。

若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。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被深圳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）严重损害公司利益的；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十七条 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司发展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、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平：公司每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。
- （二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据。
- （三）公司盈利状况及个人业绩表现。
- （四）公司发展战略或组织结构调整。
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会提议并根据本制度规定的审议权限经董事会或股东会审议通过，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 附则

第十九条 如果出现不可抗力影响公司的正常生产经营并造成经营结果异常波动，公司董事会薪酬与考核委员会可以根据实际情况对公司董事及高级管理人员的薪酬制定必要的调整方案，并根据本制度规定的审议权限报董事会或股东会审议通过。

第二十条 本制度由公司董事会拟定，并提交公司股东会审议通过后实施。

第二十一条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件及《公

司章程》的有关规定执行。如本制度与有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定相抵触的，以有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。本制度规则由董事会负责解释、修订。

宁波华翔电子股份有限公司

2026年4月24日