

宁波鲍斯能源装备股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二零二六年四月

第一章 总则

第一条 为进一步完善宁波鲍斯能源装备股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬制度，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，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》”）、《上市公司治理准则》等相关法律、行政法规和规范性文件及《宁波鲍斯能源装备股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为：

- （一）董事会成员：包括公司内部董事、聘请的外部董事及独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总工程师以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

- （一）按劳分配、按岗定薪，体现“责、权、利”相结合的原则；
- （二）薪酬与公司效益、个人工作目标挂钩原则；
- （三）与公司中长期发展战略相结合的原则，保障公司的长期稳定发展；
- （四）激励约束并重原则，薪酬与考核、奖惩机制深度绑定；
- （五）薪酬标准实行“公正、公平、透明、自愿”的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会根据《公司章程》规定设立的专门工作机构，负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准，并实施考核；负责制定和审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策和方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；对本制度项下需止付追索的事项启动薪酬止付及追索程序。

第五条 董事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。

第六条 公司相关职能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。

第三章 薪酬的构成与标准

第七条 公司董事薪酬：

（一）独立董事：公司对独立董事实行固定津贴制度，均适用同一津贴标准，按月发放，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事津贴所涉相关个人所得税，由公司依法代扣代缴。津贴数额由公司股东会审议决定，独立董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责（如出席董事会、列席股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担；

（二）外部董事：公司不向外部董事发放薪酬或津贴；

（三）内部董事：公司不向内部董事另行发放津贴，公司内部董事根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。

第八条 高级管理人员薪酬：

在公司任职的高级管理人员的薪酬采用年薪制，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励构成，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 50%。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情及公司经营实际等情况确定年度的基本报酬，按月发放；

（二）绩效薪酬：根据公司经营效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定，按年核算；

（三）中长期激励：与中长期考核评价结果挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他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。

第九条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十条 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。

第十一条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬，在年度报告披露和绩效评价完成后支付。

第十二条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。绩效评价依据经审计的公司财务数据及个人履职情况开展。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十三条 公司董事、高级管理人员薪酬为税前金额，公司将按照国家及公司相关规定，从薪酬中代扣代缴以下款项：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金中应由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

第十四条 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。

第十五条 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，按其实际任期和绩效完成情况核算薪酬并发放。

第五章 薪资的止付、追索与调整

第十六条 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。薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平，定期参考市场薪酬报告及公开数据；
- （二）公司经营发展实际情况及个人绩效达成情况；

(三) 公司组织结构调整及岗位变动情况;

(四) 其他影响薪酬的要素。

第十七条 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。行业周期性特征明显的公司可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩, 但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的, 应当说明确定依据。

第十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间, 发生下列任一情形的, 公司有权减少或不予发放其当期及未支付的绩效薪酬、津贴及中长期激励收入:

(一) 因涉嫌违法违纪被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的;

(二) 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的;

(三) 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;

(四) 违反忠实勤勉义务, 严重损害公司利益的;

(五) 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, 以及给公司造成重大损失的其他情形。

第十九条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时, 薪酬与考核委员会应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入(如有)重新考核, 并追回超额发放的部分。

第二十条 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。对于已行权的股权激励, 公司有权要求激励对象返还因行权获得的收益, 或通过调整尚未行权的权益等方式实现追索。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜或与有关规定相悖的, 按有关法律法规、规范

性文件以及《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十三条 本制度自公司董事会审议通过之日起生效实施，修订时亦同。

宁波鲍斯能源装备股份有限公司

2026年4月