

宁波星源卓镁技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为建立科学、合理的薪酬管理体系，充分发挥薪酬的激励与约束作用，吸引、保留和激励核心人才，保障公司持续健康发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及公司章程，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司章程规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬管理遵循以下基本原则：

- （一）薪酬结构与公司长远利益相结合原则；
- （二）薪酬水平与公司规模、经营业绩等实际情况相结合原则；
- （三）薪酬与岗位职责、个人能力及工作绩效表现相匹配的原则；
- （四）绩效考核遵循公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定董事、高级管理人员的考核标准，并对其履职情况进行考评。

董事的薪酬经薪酬与考核委员会审议后，提交董事会、股东会进行审议；高级管理人员的薪酬经薪酬与考核委员会审议后，提交董事会审议，无需提交至股东会进行审议。

第五条 公司人力资源中心、财务中心配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的实施，负责公司薪酬管理并制定相关实施细则。

第三章 薪酬结构

第六条 董事及高级管理人员薪酬结构如下：

- （一）董事薪酬

非独立董事：薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成。基本薪酬固定发放；绩效薪酬根据半年度、年度考核结果确定。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。若公司实施限制性股票、股票期权等中长期激励计划，公司董事可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

独立董事：实行固定津贴制度，股东会审议通过后实施，不参与绩效薪酬分配，同时公司承担其履职过程中产生的合理费用（如差旅费、会议费等）。

（二）高级管理人员薪酬

薪酬构成：基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等。

基本薪酬：根据岗位层级、职责范围核定，固定发放。

绩效薪酬：与经营业绩（营收、利润等）及个人考核结果挂钩，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。

中长期激励：若公司实施限制性股票、股票期权等长期激励计划，高级管理人员可按规定参与，具体按相关激励计划执行。

第四章 绩效考核

第七条 考核指标与标准

（一）考核指标根据公司经营目标、部门职责、岗位职责分解制定，包括但不限于财务指标、业务指标、管理指标及社会责任指标等；

（二）考核标准以量化指标为主、定性指标为辅，明确各级别考核阈值，确保考核的客观性与可操作性。

第八条 董事及高级管理人员的绩效评价以经审计的财务数据为核心依据，结合公司战略目标完成情况、行业对标情况等综合评定，评价结果作为绩效薪酬及中长期激励收入确定与支付的重要依据。

第五章 薪酬发放

第九条 工资核算及支付

（一）月薪按月核发。支付日若遇休息日或节假日，提前至相近工作日支付，通过银行代发；

（二）年度绩效考核薪酬由公司根据薪酬与考核委员会综合考核评价结果进行发放，但应留存一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。发放时任职不满一年的，按其实际任职时间的长短计算其应得的薪酬金额。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税后，剩余部分发放给个人。

第十一条 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并予以发放。

第十二条 代扣代缴项目

- (一) 员工个人应缴纳的社会保险费、企业年金、住房公积金等；
- (二) 公司代扣代缴的税金；
- (三) 其他按法律法规应代扣费用。

第六章 调薪

第十三条 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作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十四条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会薪酬与考核委员会提议可以不定期地调整薪酬标准。薪酬标准调整的依据包括但不限于：

- (一) 可比公司（参考行业属性、地区属性等）的市场化薪酬标准变化情况；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司经营及盈利状况；
- (四) 管理者的努力对于经营结果的改善情况；
- (五) 职务调整和风险、责任承担的变化情况；
- (六) 其他。

第七章 薪酬止付与追索

第十五条 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负有责任的特定公司董事、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) 严重违反公司规章制度或上市公司有关监管规定，受到公司内部严重警告处分的；
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (三) 因重大违法违规行为被证券监管部门处罚的；
- (四) 绩效薪酬或中长期激励收入发放后，发现绩效评价所依据的财务数据存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏的；
- (五) 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企业资产流失的；
- (六) 公司董事会依据有关法律、法规及《公司章程》的规定，认定严重违反有关规定的其他情形。

第十六条 公司发现符合追索情形的，经董事会薪酬与考核委员会审议通过后，由公司人力资源中心、财务中心牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。

第八章 附则

第十七条 如本制度与最新的法律、法规和规章存在冲突，以最新的法律、法规及规章执行。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦相同。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

宁波星源卓镁技术股份有限公司

二零二六年四月