

宁波弘讯科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善宁波弘讯科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员（以下简称“高管”）薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高管的业绩表现，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高管的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员（以下简称“高管”）是指由股东会或董事会批准任命的全体董事和经董事会聘任的公司章程定义的高级管理人员。董事包括独立董事、内部董事与外部董事。内部董事指在公司担任董事职务外，还在公司任其他职务参与公司经营管理的董事；外部董事指仅在公司担任董事一职，未在公司担任其他职务亦不实际参与公司日常经营管理工作的董事。

第三条 公司对独立董事、外部董事每年发放固定津贴。公司对内部董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。以上一年度工资总额为基数，按效益决定增长范围、效率调节增长幅度，水平调控增长目标等原则决定当年预算总额。公司内部董事、高管的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司内部董事、高管薪酬分配遵循以下基本原则：

- (一) 与市场发展相适应的原则；
- (二) 按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- (三) 与公司经营业绩、个人业绩相匹配的原则；
- (四) 与公司可持续发展相协调的原则；
- (五) 考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第五条 薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准，并负责组织对董事和高级管理人员的绩效评价；制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；就制定或者变更股权激励计划、员工持股计划有关激励对象获授权益、

行使权益条件成就等提出建议；监督本制度执行情况，对违规情形提出薪酬扣减、追索建议等。

第六条 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；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，并由公司予以披露。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。

第七条 高级管理人员的薪酬方案须提交董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第三章 薪酬结构

第八条 内部董事和高管的年度薪酬总额由基本薪资、绩效薪资、中长期激励和其他专项奖励组成。

(一) 基本薪资结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位价值行业薪酬水平等多维度指标综合给定。

(二) 绩效薪资为浮动薪酬，其与公司层面经营目标达成情况、所负责管理的组织绩效实现结果以及其个人绩效表现情况挂钩。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪资与绩效薪资总额的百分之五十。

(三) 中长期激励由公司根据经营情况和市场变化，针对高级管理团队采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据相关法律、法规另行确定。

(四) 其他专项奖励指公司依需推出针对董事、高管专项工作任务完成的奖励，具体方案另行确定，经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过后执行。

第九条 独立董事和外部董事的年度薪酬为固定 12 个月的董事津贴，其不参与公司董事及高管的绩效考核。津贴标准经股东会审议通过后按月发放，除此之外不在公司享受其他报酬发放、社保待遇等。

第四章 年度薪酬方案

第十条 董事会薪酬与考核委员会每年制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第十一条 薪酬方案中应明确一定比例的绩效薪资在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十二条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，内部董事、高级管理人员

平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。公司如果发生亏损，公司应当在内部董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明内部董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十三条 经公司薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

第五章 绩效与履职评价

第十四条 内部董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织。

第十五条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十六条 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。

第十七条 绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第六章 薪酬发放

第十八条 公司内部董事、高管因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准开始适用对应当年度薪酬方案。

第十九条 独立董事津贴于股东会审议通过后开始发放。

第二十条 固定津贴或薪资每月发放时间依照公司工资发放实施细则执行。

第二十一条 除薪酬方案中已明确一定比例绩效薪资应在年度报告披露和绩效评价后支付的，其余绩效薪资依公司工资发放实施细则执行。

第二十二条 公司发放薪酬均为税前人民币金额，公司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。

第七章 薪酬的止付追索

第二十三条 董事、高管任职期间因违法违规行为或重大失职给公司造成损失时，公司有权根据情节轻重减少、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，具体情况将根据实际状况实施。

第二十四条 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资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。

第八章 薪酬调整

第二十五条 董事、高管薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以调整薪酬方案，并依本制度规定经批准后执行。

第二十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整，应综合考虑同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司盈利状况及个人业绩表现、岗位职掌发生变动等因素。

第九章 附则

第二十七条 本制度未尽事宜，按照中国法律、法规、规范性文件及公司章程的有关规定执行。

第二十八条 本制度由董事会制订，报股东会审议通过后生效，修改时亦同。自本规则生效之日起，公司原《董事、高级管理人员薪酬制度》自动失效。

第二十九条 本制度由董事会负责解释。