

# 宁波长鸿高分子科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为完善宁波长鸿高分子科技股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构，建立科学有效的董事、高级管理人员激励与约束机制，实现股东、公司与管理层利益协同，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《公司章程》，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事（含非独立董事、职工代表董事、独立董事）及高级管理人员（含总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他人员）。

**第三条** 薪酬管理遵循利益绑定、公平合理、激励约束并重、合规透明、动态调整原则，确保薪酬与公司业绩、个人履职表现及行业水平相匹配。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。

### 第二章 薪酬管理机构及职责

**第四条** 股东会负责审议批准董事薪酬政策、薪酬方案及本制度的制定与修订；董事会负责审议批准高级管理人员薪酬政策、薪酬方案，及提请股东会审议的相关事项。

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）负责制定、审查董事及高级管理人员薪酬政策和方案，建立履职评价体系，组织考核工作，提出薪酬调整建议，审核薪酬止付、追索事项。

在董事会或者薪酬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** 人力资源部门、财务部门作为执行机构，分别负责薪酬考核配合、流程办理及薪酬核算、支付、个税代扣代缴等工作，妥善保管相关档案及记录。

### 第三章 薪酬构成及确定标准

**第七条** 董事薪酬标准按任职类型差异化设置：

（一）独立董事实行固定津贴制，不参与绩效分配，津贴标准参考同行业、公司规模及履职工作量确定，履职合理费用实报实销；

（二）非独立董事：同时担任高级管理人员的，按高级管理人员薪酬标准执行，不重复领取董事津贴；担任其他管理职务的，按所在岗位薪酬体系及考核结果确定；未担任其他职务且无相关协议约定的，不领取薪酬及津贴；

（三）职工代表董事按其在公司具体岗位领取薪酬，不另行享受董事津贴。

**第八条** 高级管理人员薪酬标准实行“基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入”模式：

（一）基本薪酬根据职务级别、岗位价值、行业水平、个人能力等确定，可按规定适时调整；

（二）绩效薪酬与公司经营业绩、个人履职绩效挂钩，原则上占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%，根据考核结果确定发放比例；

（三）中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，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计划、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的其他中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案；

（四）高级管理人员享受公司统一规定的社会保险、住房公积金等福利，按公司相关制度执行。

**第九条** 薪酬调整标准由薪酬委员会提出建议，董事薪酬标准调整经董事会审议后提请股东会批准，高级管理人员薪酬标准调整经董事会批准后执行。

#### 第四章 薪酬考核与发放及止付追索

**第十条** 考核分为年度考核（自然年度）和任期考核，分别作为年度薪酬发放、任期激励及续聘的依据，考核内容结合董事、高级管理人员履职职责及公司经营目标确定。

**第十一条** 考核流程由薪酬委员会根据考核细则、执行机构收集数据，薪酬委员会审核考核结果并提出薪酬建议，按审批权限审议后，由人力资源部门通知相关人员。

**第十二条** 基本薪酬按月发放，绩效薪酬分三部分发放，一部分按月发放，一部分在农历年底发放，剩余部分在年度报告披露和绩效评价后一周内发放，均由公司代扣代缴个人所得税；福利按相关规定执行。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十三条** 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因正常离任的，按实际任期折算发放薪酬。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索程序：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）因重大违法违规行为被中国证监会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十四条** 公司因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。

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。

## 第五章 薪酬监督与约束

**第十五条** 股东会、董事会对薪酬制度执行情况进行监督，薪酬委员会定期报告执行情况；公司按规定披露薪酬相关信息，接受股东及社会公众监督。

**第十六条** 董事、高级管理人员存在违规履职、考核不合格等情形的，公司有权止付、减少或追索其薪酬，相关程序按薪酬委员会核查、董事会审议、执行机构执行的流程办理。

## 第六章 附则

**第十七条** 本制度所涉薪酬均为税前金额，个人所得税由公司统一代扣代缴。

**第十八条** 本制度由薪酬委员会起草，经董事会审议后提请股东会批准，自股东会批准之日起生效，修改时亦同。未尽事宜按相关法律法规及《公司章程》执行，与前述规定抵触的，以相关法律法规的规定为准。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

宁波长鸿高分子科技股份有限公司

2026年4月