

宁波博汇化工科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬、津贴管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善宁波博汇化工科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关国家相关法律、法规的规定及《公司章程》《董事会薪酬与考核委员会议事规则》，特制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会、职工代表大会或董事会批准任命的全体董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第三条 公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员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、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）体现责权对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 董事会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进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项

向董事会提出建议：

(1) 董事、高级管理人员的薪酬；

(2) 制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(3) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(4) 法律法规、交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 公司人力企管部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与构成

第八条 公司董事薪酬标准如下：

(一) 独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放；除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费，以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 在公司任职（含在全资及控股子公司任职，下同）的非独立董事：按其岗位对应的薪酬与考核管理办法领取职务薪酬，不再另行领取董事津贴。

(三) 未在公司任职的非独立董事：原则上不在公司领取薪酬，经股东会审议批准的，可以发放一定津贴。因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

第九条 公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入组成。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百分之五十。

(一) 基本薪酬：根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬；

(二) 绩效薪酬：以其签订的年度个人工作目标计划为基础，与公司年度经营业绩相挂钩，与公司可持续发展相协调；

(三) 中长期激励收入：是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于

股权、期权、员工持股计划以及其他公司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。

在公司（含子公司）担任多项具体职务的董事及高级管理人员，只能按单项职务领取薪酬。

第十条 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。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十一条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十二条 公司应当确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十三条 公司业绩亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十四条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬根据考核周期发放，由公司按照国家有关规定代缴个人所得税。

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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十六条 公司董事及高管人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效年薪或津贴：

- （一）被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监会予以行政处罚的；
- （三）违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；
- （四）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第十七条 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。

第五章 薪酬调整

第十八条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整。

第十九条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪酬增幅水平；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司盈利状况；
- (四) 组织结构调整；
- (五) 岗位发生变动的个别调整。

第二十条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，公司可以临时性地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、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 止付追索

第二十一条 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。

第二十二条 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。

第七章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第二十四条 本制度由公司董事会负责修订和解释。

第二十五条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

宁波博汇化工科技股份有限公司

2026年4月