

# 宁波富达股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月1日经董事会审议通过，尚需提交2025年年度股东会审议)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范宁波富达股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（最新修订本）《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件以及《宁波富达股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员。董事指在公司担任董事职务的人员，包括独立董事；高级管理人员指公司的总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人和董事会认定的其他人员。

**第三条** 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薪酬。

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则：体现收入水平符合公司行业、规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值、履行责任义务相符；

（三）长远发展原则：体现薪酬与公司可持续发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩与公司激励机制挂钩。

## 第二章 管理机构

**第五条** 董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

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

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第六条** 董事会薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬方案，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案须报董事会批准。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** 公司综合管理部、计划财务部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 薪酬结构

**第八条** 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员，根据其在公司所属的具体职务、岗位领取相应薪酬，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励三部分组成，其董事职务不单独领取董事津贴；外部非独立董事不在公司领取薪酬。基本薪酬是年度的基本报酬，按月发放，绩效薪酬和任期激励根据公司相关考核制度发放。

**第九条** 公司独立董事实行固定津贴制度，具体标准根据独立董事所承担的风险责任、市场薪酬水平以及公司实际情况确定，经股东会审议通过后按期发放，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第十条** 公司非独立董事不以董事职务发放津贴，根据其在公司担任的除董事外的其他职务的薪酬结构和标准领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。

**第十一条** 公司合理确定年度工资总额（包括预算、清算），经履行决策程序后执行。高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励三部分组成，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 60%，且不设置“保底”绩效年薪。

**第十二条** 董事、高级管理人员薪酬标准的确定依据：

- （一）同行业公司的董事、高级管理人员薪酬状况；
- （二）国内收入水平和经济发展状况；
- （三）公司现状与未来发展需要。

本制度规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

#### 第四章 薪酬发放

**第十三条** 独立董事的年度津贴在年度结束后一次性支付，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放相关管理规则执行。基本薪酬按月发放，绩效薪酬基于公司年度经营目标、个人绩效指标和战略任务的实际完成情况按考核周期发放。月度按照不超过上年度考核年薪的 70%比例按月预发，年终可安排预发，预发额度总体上按照不超过上年度考

核年薪的 70%。具体按公司相关制度执行。公司发放的薪酬、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。

**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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬或津贴并予以发放。

**第十六条** 如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。

如公司当年度业绩亏损，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。

**第十七条** 薪酬计算期间及支付日

（一）月度薪酬计算期间从 1 日开始到当月月底；

（二）每月 10 日发放上月薪酬，以转账形式发放，如遇国家法定假期，则相应提前；

（三）因特殊原因而无法按期支付薪酬时，于支薪日前三天公告变更支薪日期。

## 第五章 薪酬调整

**第十八条** 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。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪资增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业薪酬数据进行汇总分析，作为公司董事、高级管理人员薪酬调整的参考依据；

（二）公司盈利状况；

（三）组织结构调整及岗位变动；

(四) 激励政策变动;

(五) 个人绩效: 包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现, 以及对公司业绩的贡献程度。

## 第六章 止付追索

**第二十条** 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任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第二十一条** 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的, 公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者全额或部分追回已发放的绩效薪酬和任期激励收入:

(一) 严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的;

(二) 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;

(三) 违反法律法规或者失职、渎职, 导致公司出现重大决策失误、重大安全与责任事故、重大财务舞弊、重大风险事件等, 给公司造成严重影响或者造成公司资产流失的;

(四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第二十二条** 发生前条规定情形的, 董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素, 评估确定是否需要针对相关责任人员的薪酬发起追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例。

## 第七章 附则

**第二十三条** 本制度未尽事宜, 按照国家有关法律、行政法规、部门规章或

规范性文件以及《公司章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触，本制度中前述涉及相抵触内容的条款自动失效，按照国家法律法规或《公司章程》的规定执行。

**第二十四条** 本制度由董事会负责修订和解释，自股东会审议通过之日起生效实施。

宁波富达股份有限公司

2026年4月1日