

宁波横河精密工业股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善宁波横河精密工业股份有限公司（下称“公司”或“本公司”）治理结构，强化公司高级管理人员的薪酬管理，充分调动公司高级管理人员的积极性、主动性和创造性，建立与现代公司制度相适应的高级管理人员薪酬激励约束机制。根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律法规、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 本制度适用于《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公开、公正、透明的原则；
- （二）与公司长远利益相结合原则；
- （三）与责、权、利相结合的原则；
- （四）与公司实际经营情况及经营目标相结合的原则；
- （五）激励与约束并重的原则。

第二章 工资总额决定机制与薪酬管理机构

第四条 公司对高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司以上年度高级管理人员的工资总额为基数，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。

第五条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责审查公司高级管理人员履行职责情况并对其进行考核；负责评估是否需要针对特定高级管理人员发起绩效薪酬及中长期激励收入的追索扣回程序；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 公司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。兼任高级管理人员的董事，在董事会或者薪酬与考核委员会对高级管理人员个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第八条 公司人事部、财务部等相关职能部门负责配合公司董事会薪酬与考核委员会进行高级管理人员薪酬方案的制定与实施工作。

第三章 薪酬的标准及发放

第九条 公司高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第十条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励等构成，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，薪酬构成具体如下：

（一）基本薪酬：指高级管理人员领取的固定薪酬。

（二）绩效薪酬：指以高级管理人员个人工作目标计划为基础，结合工作目标的实现情况，经薪酬与考核委员会考核后领取的浮动薪酬。部分绩效薪酬应当与公司年度经营业绩相挂钩。绩效薪酬的具体考核指标选取、权重设置及考核标准，由薪酬与考核委员会根据公司年度经营计划及各岗位的核心职责另行制定。

（三）中长期激励：指公司根据战略发展需求和实际经营效益实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划、股票增值权等激励方式，具体方案根据相关法律、法规等另行确定。

第十一条 公司高级管理人员的基本薪酬，原则上按月平均发放，公司可根据高级管理人员的工作情况进行考核；

高级管理人员的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，且一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十二条 如公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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，应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十三条 公司高级管理人员的薪酬、津贴，均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，统一代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担部分后，剩余部分发放给个人。

第十四条 公司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。

第十五条 公司高级管理人员因工作岗位发生变动的，离任与接任者以任免通知确定的时间为准，按任免时段发放当年基本薪酬，按考核结果发放绩效薪酬。

第四章 薪酬止付追索

第十六条 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。

第十七条 公司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，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进行全额或部分追回。

第十八条 公司董事会薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序，并由薪酬与考核委员会报董事会审议批准后执行。

第十九条 涉及提前解除高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 附则

第二十条 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》的相关规定执行。本制度的相关规定如与日后颁布或修改的有关法律、法规、规章和依法定程序修改后的《公司章程》相抵触，则应根据有关法律、法规、规章和《公司章程》的规定执行，董事会应及时对本制度进行修订。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十二条 本制度自公司董事会审议通过后，追溯至2026年1月1日生效并执行。

宁波横河精密工业股份有限公司
2026年6月