

宁波合力科技股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度  
(2025年12月)

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善宁波合力科技股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《宁波合力科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括非独立董事、独立董事。
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》认定的其他人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （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）体现责权利对等的原则，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

**第四条** 公司股东会负责审批董事的薪酬方案，公司董事会负责审批高级管理人员的薪酬方案。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“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，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

**第六条** 公司人力资源行政部和财务部配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬及考核工作的具体实施。

### 第三章 薪酬的构成和标准

#### 第七条 薪酬构成

(一) 独立董事：公司独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准经股东会审议通过；独立董事因出席公司董事会、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。独立董事不参与公司内部的与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 非独立董事（含职工代表董事）：公司非独立董事按照其所兼任的高级管理人员或其他职务的薪酬标准领取薪酬，不再另行发放董事津贴。

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。未在公司任职的非独立董事因出席公司董事会、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。

(三) 高级管理人员：公司高级管理人员实行年薪制，年薪由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。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。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责、绩效表现、履职情况等确定。绩效薪酬以年度个人绩效目标结果为基础，并与公司年度经营结果相挂钩。

**第八条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，公司应当确定董事、高级管理人员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。

### 第四章 薪酬管理和发放

**第九条** 独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按月发放。公司非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司工资制度执行。

**第十条** 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、应由个人承担的社保及公积金以及其他应由个人承担的费用后，剩余部分发放给个人。

**第十一条** 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并予以发放。

**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，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。

**第十三条** 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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

## 第五章 薪酬调整

**第十四条** 董事和高级管理人员薪酬应为公司的发展战略实现服务，可随着公司发展情况、个人任职情况和外部经营情况变化而作相应的调整。

**第十五条** 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：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司经营业绩、盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位调整或职务变化。

## **第六章 附则**

**第十六条** 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定相抵触时，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第十七条** 本制度由董事会制定，自公司股东会审议通过后生效并实施，修订时亦同。

**第十八条** 本制度由董事会负责解释。