

宁波东方电缆股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬、津贴管理制度
(2026年3月修订)

第一章 总则

第一条 为了实现公司发展战略目标，保证公司持续发展的内在动力，明确公司价值分配导向，建立责权利相匹配的激励约束机制，确保公司董事、高级管理人员积极、有效地履行其相应职责和义务，提升公司经营管理效益，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，以及《宁波东方电缆股份有限公司公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：

- 1、独立董事；
- 2、未在公司担任职务的董事；
- 3、在公司内部任职的董事；
- 4、总经理、副总经理、总工程师、财务总监、首席投资官、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定遵循以下原则：

（一）公平原则，董事、高级管理人员薪酬水平应当符合公司经营发展情况和业绩水平，同时与所在地区、行业同等岗位整体薪酬水平相符；

（二）按劳分配与责、权、利相统一原则，董事、高级管理人员薪酬水平与岗位责任大小、个人能力高低、绩效考核表现相符；

（三）符合公司长远利益原则，薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案；公司股东会负责审议董事的薪酬方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督，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）法律法规、上海证券交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责组织董事和高级管理人员的绩效评价，公司可以委托第三方开展绩效评价。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 公司相关职能部门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 薪酬的标准、构成及发放

第八条 公司独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，固定津贴是独立董事参与董事会工作的唯一报酬，津贴标准经股东会审议通过后按月发放；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。

第九条 未在公司担任职务的非独立董事不在公司领薪，也不领取任何津贴。

第十条 在公司内部任职的非独立董事及高级管理人员根据其在公司的任职岗位和绩效考评情况，按照公司相关薪酬、绩效考核办法领取薪酬，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成，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50%。

第十一条 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。

第十二条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其它应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴和薪酬并予以发放。

第十四条 公司董事及高管人员在任职期间，发生以下任一情形的，公司不予发放薪酬或津贴：

- （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券监督管理委员会或上海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规定的其他情形。

第四章 薪酬的调整及止付追索

第十五条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，公司根据企业的经济效益变化、政府的有关规定以及市场水平，可依程序对薪酬标准进行相应的调整。薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

(二) 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整。

第十六条 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。

第十七条 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。

第五章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过后生效。