

# 宁波均胜电子股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范宁波均胜电子股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，健全公司薪酬管理体系，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》《上海证券交易所股票上市规则》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等法律法规、规范性文件及《宁波均胜电子股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事（包括独立董事）和《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬的管理与实施遵循以下原则：

（一）合法合规原则：严格遵守法律法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的要求；

（二）激励与约束并重原则：薪酬管理应能够有效激励董事和高级管理人员为公司创造价值，并与个人绩效相匹配，约束利益输送或其他不当行为；

（三）公平原则：薪酬水平应与公司规模、经营业绩相匹配，同时参考市场薪酬水平，保持合理竞争力；

（四）可持续发展原则：薪酬与公司可持续健康发展的目标相符。

### 第二章 薪酬管理机构及职责

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会提名、薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者提名、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。

董事会下设提名、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、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

### 第三章 薪酬的构成与发放

**第五条** 公司董事（独立董事除外）、高级管理人员的薪酬构成与发放：

（一）基本薪酬

基本薪酬是公司董事和高级管理人员履行岗位职责获得的年度或月度基本报酬。基本薪酬根据董事、高级管理人员的岗位责任、价值、能力并结合行业薪资水平等因素制定，经由必要合规程序批准后执行。

（二）绩效薪酬

绩效薪酬是在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬，其确定和发放以绩效评价为重要依据。董事、高级管理人员的绩效薪酬与公司年度经营业绩目标完成情况和个人年度经营考核目标完成情况挂钩，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%。

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。

（三）中长期激励

公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、股票期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

公司董事、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。

**第六条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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，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。

**第七条** 独立董事的薪酬由年度固定津贴构成。该津贴为税前现金报酬，是独立董事独立履职所获得的全部固定薪酬。

津贴的具体标准由董事会提名、薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议后提交股东会批准。津贴原则上按年度发放。独立董事为履行职责所发生的合理调研、差旅等费用由公司实报实销。

**第八条** 董事、高级管理人员的薪酬由公司按照国家有关规定代扣代缴个人

所得税。

**第九条** 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离职的，按照其实际任期和绩效计算薪酬并予以发放。离任人员的当年度薪酬，按其实际任职时间及考核结果结算。其已获授予但尚未行权或解锁的中长期激励，将根据相关激励计划的规定处理。

#### 第四章 薪酬调整机制

**第十条** 提名、薪酬与考核委员会应至少每年一次对公司薪酬政策的执行情况、市场薪酬水平及激励效果进行评估，必要时向董事会提出调整建议。

董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随公司发展变化而作相应调整。当经营环境或外部条件发生重大变化时，可以变更薪酬标准，调整董事薪酬标准的，需报经董事会同意后提交股东会审议；调整高级管理人员薪酬标准的，报董事会批准。

#### 第五章 薪酬止付、追索与扣回机制

**第十一条** 当董事、高级管理人员因涉嫌重大违法违规或严重失职被立案调查或内部调查期间，提名、薪酬与考核委员会有权提议并经相应程序审批通过后，暂停支付其未发放的绩效薪酬及中长期激励收益。

**第十二条** 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。

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。

**第十三条** 公司与董事和高级管理人员签订的相关合同中涉及提前解除董事、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。

## 第六章 附则

**第十四条** 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的有关规定执行。若本制度与法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的规定为准。

**第十五条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十六条** 本制度经公司股东会批准通过后的公告之日起实施。

宁波均胜电子股份有限公司董事会

2026年3月30日