

宁波先锋新材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善宁波先锋新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理体系，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，提高企业经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律、行政法规、规范性文件及《宁波先锋新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括独立董事、非独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员；
- （三）公司董事会薪酬与考核委员会认为应当适用的其他人员。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与公司规模、经营业绩等内部情况相结合，与市场发展相适应；
- （二）薪酬结构系基本薪酬与绩效薪酬相结合，短期薪酬与中长期激励相结合；
- （三）薪酬水平与岗位职责、个人能力、绩效表现相匹配；
- （四）激励与约束相结合，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 管理机构

第四条 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，具体职责与权限详见公司《董事会薪酬与考核委员会工作制度》。

第五条 公司董事、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。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

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。

如业绩亏损，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。

第六条 公司非独立董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第七条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第八条 公司人力资源部、财务部协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成和标准

第九条 公司董事和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 公司独立董事仅领取固定津贴，津贴数额由公司股东会审议决定。

第十一条 在公司任职的非独立董事按照其所担任的职务与岗位领取相应的报酬；未在公司担任除董事之外其他职务的非独立董事，根据其年度贡献给予一定的固定津贴。

兼任公司高级管理人员的非独立董事，其薪酬依据高级管理人员薪酬执行，不再另外领取董事薪酬。

第十二条 公司非独立董事、高级管理人员同时兼任公司及其控股子公司多个职务的，按孰高原则领取薪酬，不重复领取。

第十三条 公司非独立董事、高级管理人员的薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入（如有）构成，具体如下：

(一) 基本薪酬：按照其在公司内部担任的职务，根据岗位价值、责任与能力等级、市场薪酬水平等因素确定。

(二) 绩效薪酬：以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础。

(三) 中长期激励收入：主要是个人对公司中长期经营业绩贡献的奖励，包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。具体方案由公司根据实际情况另行制定。

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。

第十四条 董事、高级管理人员按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席公司董事会及专门委员会、股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

第四章 薪酬发放和止付追索

第十五条 公司独立董事津贴于股东会审议通过后按月发放。

公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定非独立董事、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。

第十六条 公司独立董事津贴在公司代扣代缴个人所得税后发放；公司非独立董事、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、各类社会保险费用、住房公积金等后，剩余部分发放给个人。

第十七条 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，按其实际任期计算薪酬或津贴并予以发放。

第十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放或者减少发放绩效薪酬或者津贴：

(一) 违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
(二) 因涉及公司的重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

(三) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产严重流失的；

(四)公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形以及给公司造成重大损失的其他情形。

第十九条 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（如有）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和中长期激励收入（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

第二十条 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，应当在薪酬审议环节说明具体原因。

第二十一条 公司与相应人员签署的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。

第五章 薪酬调整

第二十二条 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，以适应公司进一步发展的需要。公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于同行业薪酬水平、通胀水平、公司盈利情况、公司发展战略或组织结构调整、个人岗位变动、个人履职情况、个人绩效等方面。

第二十三条 经公司薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、中国证监会规定、深圳证券交易所业务规则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、行政法规、中国证监会规定、深圳证券交易所业务规则以及经修改后的公司章程相抵触时，按国家有关法律、行政法规、中国证监会规定、深圳证券交易所业务规则以及公司章程的规定执行。

第二十五条 本制度由公司董事会负责修订与解释。

第二十六条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

宁波先锋新材料股份有限公司董事会

二〇二六年四月二十七日