



**百隆东方股份有限公司**

**二〇二六年第一次临时股东会  
会议资料**

二〇二六年六月

## 2026年第一次临时股东会会议须知

为了维护全体股东的合法权益，确保百隆东方股份有限公司（以下简称“公司”）2026年第一次临时股东会的正常秩序和议事效率，保证本次会议的顺利进行，根据中国证监会发布的《上市公司股东会规则》，《上市公司章程指引》和公司《股东会议事规则》的规定，特制定本须知。

一、出席本次会议的股东或股东代表应准时到场签到并参加会议，应以维护全体股东的合法权益和议事效率为原则，认真履行法定职责，自觉遵守会议纪律，不得侵犯其他股东权益，以确保会议的正常秩序。

二、股东会召开期间，只接受股东或股东代表发言或提问。股东或股东代表要求在股东会上发言的，应当在办理会议登记时向公司证券部登记，明确发言的主题，并填写后附的《股东发言申请表》。

三、未在规定时间内完成登记的在册股东或股东代表，可列席会议，但不享有本次会议的发言权和表决权。

四、本次股东会安排股东或股东代表发言时间不超过半小时。股东或股东代表临时要求在会议上发言的，应于会议签到时在签到处申请并获得许可，发言顺序根据登记次序确定，每位股东或股东代表的发言应简明扼要，不超过五分钟。股东或股东代表发言时，应首先报告其或其所代表的股东所持公司股份的数量。在股东会召开过程中，股东未经事前登记或申请而临时要求发言，应经会议主持人同意。临时要求发言的股东安排在登记发言股东之后。

五、股东或股东代表要求发言时，不应打断会议报告人的报告或其他股东或股东代表发言。股东或股东代表提问和发言不应超出本次会议议案范围，不涉及公司的商业秘密以及有损于股东、公司共同利益的内容。在进行表决时，股东或股东代表不再进行股东会发言。股东违反上述规定，股东会主持人有权加以拒绝和制止。

六、会议主持人可指定有关人员有针对性地回答股东或股东代表的问题，回答每个问题的时间不应超过五分钟。

七、会议投票表决采用现场记名投票的方式。股东或股东代表在投票表决时，对每项议案只能表明“同意”、“反对”或“弃权”一种意见，未填、错

填、字迹无法辨认的表决票视为投票人放弃表决权利，其表决结果应计为“弃权”。没有签名的票将作无效票处理。

八、会议的计票程序为：会议现场推举两名股东或股东代表作为计票人及监票人，与律师共同监票计票。监票人在审核表决票的有效性后，监督统计表决票。表决结果由会议主持人当场公布。

九、公司董事会聘请国浩律师事务所的执业律师出席和全程见证本次股东会，并出具法律意见书。

## 百隆东方股份有限公司 2026 年第一次临时股东会

## 股东发言申请表

日期：2026 年 6 月 26 日

股东名称：	股东账号：
发言主题：	
主要内容	

## 目 录

- 一、百隆东方股份有限公司 2026 年第一次临时股东会议程
- 二、百隆东方股份有限公司 2026 年第一次临时股东会议案：
  - （一）审议《关于制定〈百隆东方董事和高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》。

## 2026年第一次临时股东大会议程

会议召集人：公司董事会

现场会议开始时间：2026年6月26日（星期五）14：00。

网络投票的起止日期和时间：2026年6月26日；采用上海证券交易所网络投票系统，通过交易系统投票平台的投票时间为股东会召开当日的交易时间段，即9:15-9:25, 9:30-11:30, 13:00-15:00；通过互联网投票平台的投票时间为股东会召开当日的9:15-15:00。

现场会议地点：宁波市鄞州区甬江大道188号 宁波财富中心4单元8楼 百隆东方股份有限公司E会议室

股权登记日：2026年6月22日（星期一）。

出席现场会议登记时间：2026年6月23日 9:00-17:00。

一、会议签到，发放会议资料

二、会议主持人介绍股东到会情况，宣布会议开始

三、会议审议下列议案：

（一）审议《关于制定〈百隆东方董事和高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》。

四、股东发言、提问，公司集中回答股东问题

五、推举计票人、监票人

六、对会议议案进行投票表决

七、收集表决票并计票、宣布表决结果

八、律师发表见证意见

九、宣读股东会决议

十、董事长宣布股东会闭幕

百隆东方股份有限公司

2026年6月26日

# 百隆东方股份有限公司

## 审议关于制定《百隆东方董事和高级管理人员薪酬管理制度》 的议案 ( 议 案 一 )

各位股东及股东代表：

为建立健全百隆东方股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，保证公司董事、高级管理人员依法履行职权，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规和规范性文件以及《百隆东方股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际情况，制定《百隆东方董事和高级管理人员薪酬管理制度》。

该议案已由公司第六届董事会第五次会议审议通过，现提请公司股东会审议。

百隆东方股份有限公司董事会

2026年6月26日

# 百隆东方股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为建立健全百隆东方股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，保证公司董事、高级管理人员依法履行职权，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司持续、健康、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规和规范性文件以及《百隆东方股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事及高级管理人员。董事是指公司领取薪酬的董事长、董事，高级管理人员指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

**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）按岗位确定薪酬原则：薪酬水平与公司规模、业绩匹配，同时兼顾市场薪酬水平，体现责任、权利、贡献、利益相一致的原则；
- （二）实行薪酬水平与公司目标、效益相挂钩的原则；
- （三）按绩效考核标准、流程体系原则；
- （四）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （五）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责董事、高级管理人员薪酬方案的制定、考核和监督。

**第五条** 公司董事的薪酬方案由公司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，经董事会审议批准后，报股东会决定，并予以披露。在董事会或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。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。

**第六条** 公司人力资源部门、财务部门等相关部门配合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 薪酬构成

**第七条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和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%。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。具体如下：

（一）基本薪酬：根据行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定。

（二）绩效薪酬：根据相关业绩指标达成情况以及个人业绩贡献而确定。

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权激励计划、员工持股计划等。公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据相关法律、法规及《公司章程》等另行确定。

**第八条** 公司独立董事实行固定津贴制，津贴标准由股东会审议确定，独立董事因履职需要产生的合理费用由公司承担。

**第九条** 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。

### 第四章 薪酬发放

**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等费用后，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** 公司董事和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。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。

## 第五章 薪酬调整

**第十三条** 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调整以适应公司进一步发展的需要。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更薪酬标准，调整董事薪酬标准的，需要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，经薪酬与考核委员会提议后报董事会批准。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据主要为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）公司经营状况；
- （三）通胀水平；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务任免。

## 第六章 薪酬止付追索

**第十五条** 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。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员违反忠实勤勉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。

**第十七条** 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因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）严重损害公司利益的；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第七章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，遵照国家有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》执行；如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。

**第十九条** 本制度解释权归属公司董事会。

**第二十条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。