

# 宁波家联科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步建立和完善宁波家联科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬体系,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》(以下简称“《公司法》”)、《中华人民共和国证券法》(以下简称“《证券法》”)、《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、规范性文件和《宁波家联科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员:

(一) 董事,包括非独立董事、独立董事;

(二) 高级管理人员,包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

### 第二章 薪酬管理机构

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由公司董事会薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的职权范围、在公司生产经营中的作用、工作年限、当地同类企业薪酬水平等因素进行制定。

**第四条** 董事薪酬方案报公司董事会、股东会审议通过后实施;高级管理人员薪酬方案报公司董事会审议通过后实施,并向股东会说明。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。董事、高级管理人员的薪酬方案应予以披露。

### 第三章 薪酬标准及发放

**第五条** 公司董事薪酬标准:

(一) 非独立董事根据其与公司所建立的聘任合同/劳动合同的规定为基础,按照股东会审议通过的薪酬方案领取薪酬;

(二) 独立董事领取独立董事津贴，津贴的标准由董事会制订预案，股东会审议通过后实施。

**第六条** 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，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。基本薪酬是岗位履行职责所领取的基本报酬，参考市场同类薪酬标准，按工作岗位、工作权责等因素确定；绩效薪酬与经营周期内目标绩效达成情况及贡献程度挂钩，根据绩效考核结果确定。

**第七条** 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。

公司亏损的，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。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。

**第八条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬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。

**第九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

**第十条** 本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等，具体方案根据国家相关法律、行政法规等另行确定。

**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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

#### 第四章 薪酬调整

**第十二条** 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调整，以适应公司进一步发展的需要。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪酬增幅水平。不定期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) 通货膨胀水平。参考通货膨胀水平，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) 公司盈利状况；

(四) 公司发展战略调整，组织结构或岗位变动。

**第十四条** 经公司董事会提议、薪酬与考核委员会审批后，公司可以临时性地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、高级管理人员的薪酬的补充。

## 第五章 薪酬止付追索

**第十五条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

**第十六条** 公司如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收入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。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会有权决定是否扣减董事、高级管理人员当年度薪酬或不予发放，或追回已发放的部分或全部薪酬：

(一) 被深圳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) 公司董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章

程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形。

## 第六章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》有关规定执行。本制度与有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释和修订，经公司股东会审议通过后生效实施。

宁波家联科技股份有限公司

2026年4月24日