

深圳市名家汇科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市名家汇科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律、法规的规定及《深圳市名家汇科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员指公司总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- （二）按绩效评价标准、程序及主要评价体系的原则；
- （三）个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）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、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。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第五条 公司董事会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，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）制定或者变更股权激励计划、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）法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的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。

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。

第七条 公司人力资源部、财务部等其他职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第八条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1、外部董事，不在公司担任除董事外的其他职务，不在公司领取薪酬。

2、内部董事，根据其在公司担任的除董事外的其他职务身份领取薪酬。

内部董事同时兼任高级管理人员职务的，其薪酬按照本制度第九条规定的高级管理人员薪酬标准执行；内部董事仅兼任非高级管理人员职务的，根据其在公司担任的具体职务、岗位，按照公司的薪酬制度确定其薪酬标准。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行津贴制，公司独立董事年度津贴参照地区经济及行业水平，具体津贴标准按股东会审议通过后的决议执行。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

第九条 高级管理人员薪酬

公司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百分之五十。

公司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。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及所在地区与所在行业相同岗位的薪酬水平等因素综合确定年度基本薪酬；

（二）绩效薪酬：根据公司绩效管理体系设定，与公司年度经营绩效、个人业绩挂钩，绩效评价依据经审计的财务数据开展。公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露且绩效评价完成后予以支付。

第十条 本薪酬管理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。

第十一条 公司董事、高级管理人员参加规定的培训、出席公司董事会、股东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律法规行使职权所需的合理履职费用，可在公司据实报销。

第四章 薪酬发放

第十二条 在公司领取薪酬的董事及高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。独立董事津贴按季度发放。

公司董事及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、社会保险费用、住房公积金等后发放。因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时段和实际绩效计算并予以发放。

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核，并相应地追回超额发放部分。

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，并对相关行为发生期间已支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十四条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，董事会薪酬与考核委员会可以决定对其实施扣减、不予发放薪酬或追回已发放薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分；

（二）因重大决策失误、失职、渎职，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚，被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（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。

第十五条 公司章程或者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。

第五章 薪酬调整

第十六条 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的进一步发展需要。

第十七条 公司每年可综合考量上述因素，对董事、高级管理人员的薪酬标准进行调整。公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年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）通胀水平：参考通胀水平，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）公司发展战略或组织结构调整。

（五）个人岗位调整或职务变化。

第十八条 若公司较上一会计年度发生由盈转亏或亏损扩大的情形，公司董事、高级管理人员的平均绩效薪酬应作相应下调；若未予下调的，公司应在年度报告中披露具体原因。

公司董事会薪酬与考核委员会在审议亏损年度的董事、高级管理人员薪酬方案时，应当专项说明薪酬变化是否符合公司业绩联动要求。

第十九条 经公司董事会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及高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度与法律、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、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。

第二十二条 本制度由公司董事会负责制定、解释、修改。

深圳市名家汇科技股份有限公司

二〇二六年四月