

# 宁波迦南智能电气股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为完善宁波迦南智能电气股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司章程指引》《上市公司治理准则》《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、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的公司董事和高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则：薪酬水平与公司经营规模、业绩水平相匹配，同时与市场价值规律相符；

（二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值、承担责任大小、个人履职绩效相匹配；

（三）长远发展原则：薪酬结构与公司可持续健康发展的战略目标相符；

（四）激励与约束并重原则：薪酬发放与绩效考核、奖惩机制紧密挂钩；

（五）合规透明原则：薪酬管理严格遵守国家法律法规，确保程序规范、信息公开。

### 第二章 薪酬管理机构与职责

**第四条** 公司股东会决定有关董事的报酬事项。董事会决定有关高级管理人员的报酬事项。

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。公司如果发生亏损，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。

公司聘请的会计师事务所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是负责董事、高级管理人员薪酬管理的专门机构，主要职责包括：

- （一）研究制定与审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；
- （二）制定董事、高级管理人员的考核标准并组织实施考核；
- （三）对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- （四）对需要启动薪酬止付及追索的事项提出建议。

**第六条** 董事的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会研究拟定后，提交董事会审议，并报股东会批准。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会研究拟定后，提交董事会审议批准。

**第七条** 公司行政人事部、财务部等职能部门负责配合董事会薪酬与考核委员会，具体实施薪酬方案及相关管理工作。

### 第三章 薪酬标准与构成

**第八条** 公司董事和高级管理人员的薪酬应与公司经营业绩、个人绩效、市场薪酬水平及公司可持续发展要求相匹配。

**第九条** 公司董事和高级管理人员的薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成。其中，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬的总额的比例原则上不低于百分之五十。

- （一）独立董事：实行固定津贴制，津贴标准由股东会审议决定，按季度

发放。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履行职责所需的合理费用由公司承担。

**(二) 非独立董事：**

1. 公司非独立董事（含职工代表董事）同时兼任高级管理人员的，其薪酬制度按照高级管理人员薪酬执行；

2. 同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事（含职工代表董事），其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定；

3. 未在公司兼任职务的，领取由股东会审议确定的固定董事津贴。

**(三) 高级管理人员：**薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入构成。基本薪酬根据岗位职责、行业水平、个人资历等因素确定；绩效薪酬与公司年度经营目标及个人绩效考核结果挂钩。

**第十条** 公司可根据发展需要，通过股权激励、员工持股计划等方式对董事、高级管理人员实施中长期激励，具体方案另行制定。

## 第四章 薪酬发放

**第十一条** 基本薪酬按月发放。绩效薪酬根据年度绩效考核结果发放，其中一定比例（原则上不低于绩效薪酬总额的10%）应在公司年度报告披露及依据经审计财务数据完成绩效评价后支付。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员获得的薪酬均为税前收入。公司按照国家及地方相关规定，履行代扣代缴义务，包括但不限于：

（一）代扣代缴个人所得税；

（二）代扣各类社会保险、住房公积金等应由个人承担的部分；

（三）法律法规或公司规定应由个人承担的其他款项。

**第十三条** 董事、高级管理人员因换届、改选、辞职、解聘等原因离任的，按其实际任职时间及绩效考核结果结算并发放薪酬。

**第十四条** 公司应按照《中华人民共和国公司法》的规定，向股东披露董事、

高级管理人员从公司获得报酬的情况。

## 第五章 薪酬止付追索及薪酬调整

### 第十五条 追回超发与止付追索：

（一）公司因财务报告错报需进行追溯重述时，应对涉及期间的董事、高级管理人员绩效薪酬及中长期激励收入重新考核，并追回超额发放部分。

（二）董事、高级管理人员违反法律法规、公司章程规定或忠实勤勉义务，给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有责任的，公司有权根据情节轻重，减少、停发其未支付的绩效薪酬及中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中期激励收入进行全额或部分追回。

### 第十六条 薪酬调整：

公司可根据经营效益、市场薪酬水平、通货膨胀情况及发展战略等因素，对董事、高级管理人员的薪酬标准进行调整。调整方案由董事会薪酬与考核委员会研究拟定，按本制度第六条规定履行相应审议程序。

## 第六章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度内容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，应按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，并及时修订本制度。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十九条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。

宁波迦南智能电气股份有限公司

二〇二六年四月