

宁波喜悦智行科技股份有限公司  
董事及高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年【】月

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善宁波喜悦智行科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善对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《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》（以下简称《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》《宁波喜悦智行科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关法律法规、规章制度的规定，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（含独立董事）及《公司章程》认定的高级管理人员。独立董事津贴不适用本制度中关于绩效薪酬等激励的规定，其薪酬管理按照《上市公司独立董事管理办法》相关规定执行。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （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）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则；
- （四）坚持激励和约束并重的原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。
- （五）坚持薪酬与公司的规模、业绩变动趋势等实际情况相结合，同时与行业周期、市场薪酬水平相符合的原则；
- （六）坚持薪酬与公司可持续发展相协调的原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事薪酬方案由股东会审议确定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准，并向股东会说明。

**第五条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责根据公司规模、经营情况、市场情况、董事及高级管理人员的个人情况初步研究公司董事、高级管理人员的薪酬标准与考核方案，明确薪酬确定依据和具体构成，对董事、高级管理人员进行考核，制定、审查薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并监督执行情况。

**第六条** 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。

**第七条** 公司人力资源部、财务部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的制订与实施。

### **第三章 薪酬构成、发放及调整**

**第八条** 公司董事、高级管理人员薪酬构成如下：

（一）独立董事参照《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，采取固定独立董事津贴，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，由公司股东会审议决定。除此之外，独立董事不再享受公司其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）未在公司担任经营管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

（三）在公司担任经营管理职务的非独立董事及高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，其中绩效薪酬占年度基本薪酬与绩效薪酬之和的比例原则上不低于 50%。

**第九条** 薪酬构成的具体确定方式：

（一）基本薪酬：根据岗位职责、市场薪酬水平、行业特点及个人能力等因素确定，按月发放；

(二) 绩效薪酬：以公司年度经营业绩指标完成情况、个人绩效考核结果为依据确定和支付。绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。其中一定比例的绩效薪酬应在年度报告披露和绩效评价后支付；

(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、期权、员工持股计划等。具体方案由公司另行制定，具体依据公司相关激励方案执行。

#### **第十条 绩效考核：**

(一) 公司实行绩效考核制度，以年度经营目标为依据，绩效考核周期为每年度 1 月 1 日至 12 月 31 日。

(二) 董事会薪酬与考核委员会每年对董事、高级管理人员的履职情况进行考核，考核结果作为薪酬发放及调整的重要依据。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等方式进行。

#### **第十一条 薪酬发放：**

(一) 董事、高级管理人员薪酬实际发放金额原则上与公司经营业绩等挂钩，以年度确定的薪酬标准为基础，根据经营业绩情况确定最终发放金额。

(二) 公司开展年度绩效考核，依据经审计的财务数据和对董事及高管的业绩考核认定情况，确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效考核后递延支付。

(三) 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，从税前薪酬中扣除个人所得税、按规定需由个人承担的社会保险费以及国家规定的应缴纳的其他税费。

#### **第十二条 薪酬调整：**

(一) 薪酬体系应为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整以适应公司持续健康发展的需要。

(二) 薪酬调整的主要依据包括但不限于同行业及地区薪酬水平、公司发展

战略、经营情况、组织结构调整及个人岗位变动等。

(三)薪酬调整方案由董事会薪酬与考核委员会提出。董事薪酬调整方案由股东会审议确定，高级管理人员薪酬调整方案由董事会审议确定。

**第十三条** 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。董事、高级管理人员在任职期间因执行职务而应承担的责任，不因离职而免除或者终止。董事、高级管理人员离职时尚未履行完毕的承诺，仍应当履行。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员如因违反我国法律法规、规章或严重损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务或者在任职期间未经批准擅自离职的，其绩效工资不予发放。

**第十五条** 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。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员出席公司股东会、董事会的差旅费、培训等按《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用，由公司承担。

## 第四章 止付追索

**第十七条** 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、停止支付未支付的津贴、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津贴、绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

**第十八条** 若公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核，并相应追回超额发放部分。

**第十九条** 若董事、高级管理人员出现下列任一情形，董事会有权以决议形式决定减少、暂停或者终止向其发放薪酬：

- (一) 被证券交易所公开谴责或者认定为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被公司股票上市地证券监管机构予以行政处罚的；

(三) 决策失误导致公司遭受重大的经济或者声誉损失，个人负有主要责任的；

(四) 公司董事、高级管理人员薪酬方案中规定的其他情形；

(五) 违反公司有关规定，对公司造成重大负面影响的其他情形。

**第二十条** 薪酬追索扣回程序由薪酬与考核委员会启动并报董事会审议执行。

**第二十一条** 公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员的薪酬政策、薪酬水平、薪酬与公司业绩的关联性、薪酬追索扣回机制及其执行情况等内容。

## 第五章 附则

**第二十二条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规章、《上市公司治理准则》《上市规则》《公司章程》及其他规范性文件的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规章、《上市规则》或《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、《上市规则》或《公司章程》的规定为准。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十四条** 本制度自公司股东会审议批准之日起生效实施。