

宁波力勤资源科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善宁波力勤资源科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理，建立健全经营者的激励约束机制，有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司健康、持续、稳定发展，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》”）、《上市公司治理准则》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》等相关法律、行政法规、部门规章及《宁波力勤资源科技股份有限公司章程》（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 本制度所适用对象为《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）公平原则：收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责权利对等原则：薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）可持续发展原则：薪酬与公司经营结果持续健康发展的目标相匹配；
- （四）激励约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩；
- （五）考核以公开、公平、公正为原则：科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第四条 薪酬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方案及薪酬标准；
- （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、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

第五条 薪酬委员会提出的公司董事薪酬方案，须报经董事会审议通过，提交股东会批准后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案须报董事会批准后方可实施。

第六条 公司相关部门应配合董事会薪酬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 薪酬标准与发放

第七条 董事和高级管理人员的薪酬标准如下：

（一）独立非执行董事及非执行董事：公司独立非执行董事及非执行董事实行固定津贴制度，按月发放，具体金额由薪酬委员会结合公司所处行业及地区独立非执行董事及非执行董事津贴的实际情况等确定或调整，并经股东会审议通过。除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等，亦不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事按照《公司法》和《公司章程》等相关规定行使独立董事职权所必需的费用，由公司承担；

（二）执行董事（含职工代表董事，下同）及高级管理人员：参与公司日常经营，并领取薪酬的执行董事及高级管理人员，根据其本人与公司签订的雇佣或劳动合同，按照公司薪酬管理制度及年度绩效考核结果确定报酬，不领取董事岗位津贴。

第八条 公司兼任职务的非独立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%。具体如下：

（一）基本薪酬根据承担的责任、岗位职责、行业薪资水平及其他参考因素确定，按月发放。

（二）绩效薪酬包括月度绩效薪酬和年度绩效奖金，根据公司经营业绩、个人岗位履职情况综合确定。公司应当确定执行董事及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，该绩效评价应

基于经审计的财务数据。

(三) 中长期激励收入包括但不限于股权激励、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。

第九条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第十条 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。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。

第十一条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、免职等原因发生变动的，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、高级管理人员的薪酬及津贴，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险、住房公积金费用等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第四章 薪酬止付追索

第十三条 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬委员会应考虑决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回当年已发放薪酬的部分或全部：

- (一) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (三) 被深圳证券交易所公开谴责或者宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- (四) 因重大违法违规行为被国务院证券监督管理机构予以行政处罚的；
- (五) 离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和

高级管理人员职责的；

（六）公司董事会或薪酬委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

第十四条 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进行全额或部分追回。

第五章 薪酬调整

第十五条 薪酬体系应服务于公司的经营战略，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。

第十六条 当经营环境及外部条件发生重大变化时，经公司董事会薪酬委员会提议可以不定期地调整薪酬标准。可能的影响因素包括但不限于：

（一）内部因素：公司经营情况、薪酬考核方式调整、组织架构及职位职责的调整等；

（二）外部因素：行业政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。如本制度与有关法律、法规、规范性文件规定不一致的，应按有关法律、法规、规范性文件执行，并及时修改本制度。

第十八条 本制度经公司股东会审议批准后生效，修订时亦同。

第十九条 本制度解释权归属公司董事会。

宁波力勤资源科技股份有限公司

二零二六年十月