

# 宁波GQY视讯股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善宁波 GQY 视讯股份有限公司（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，有效地调动董事及高级管理人员的工作积极性，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》《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、规范性文件和《宁波 GQY 视讯股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）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及高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）岗位价值原则：坚持以岗位价值为基础，体现“责、权、利”相统一。薪酬水平与岗位职责、承担风险及贡献程度相匹配；

（二）绩效导向原则：坚持绩效优先，推行“多劳多得、奖优罚劣”。建立收入与公司效益、部门目标及个人表现深度挂钩的联动机制；

（三）长短结合原则：薪酬分配与公司长远利益相结合。在确保主营业务增长的同时，兼顾短期激励与长期稳定发展，防止经营短期行为；

（四）公平与市场原则：兼顾内外公平性，参照行业实际收入水平并结合公司实际情况，确保薪酬标准既具竞争力又具实效性；

（五）激励和约束并重原则：薪酬发放与奖惩机制挂钩，体现“收益分享、风险共担”，通过差异化分配强化对管理人员的激励与约束。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露；董事薪酬方案由公司股东会决定，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。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬政策与具体方案；负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准，并组织实施公司董事、高级管理人员的绩效考核与履职评价；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督，审核董事、高级管理人员的薪酬发放情况，并提出薪酬调整建议；就中长期激励计划中涉及董事、高级管理人员的相关事项提出建议。

**第六条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案的制定与实施由人力资源部门负责牵头组织；财务部、监察审计部、证券办等职能部门配合董事会薪酬与考核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 薪酬水平与薪酬结构

**第七条** 公司薪酬与考核委员会负责组织市场薪酬调研，参考同行业、同地区、同规模公司的薪酬数据，结合公司业绩状况、支付能力、个人岗位价值、承担的责任风险、工作饱和度等方面，合理确定并适时调整公司董事、高级管理人员的薪酬水平。

**第八条** 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1.在公司担任具体管理职位（包括董事长及同时兼任高级管理人员）的非独立董事，其薪酬构成按本制度第九条执行。

2.不在公司任职的非独立董事，是否享受董事津贴及津贴标准由股东会审议通过。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴的标准应当由董事会制订方案，由公司股东会决定。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

**第九条** 公司高级管理人员及在公司担任具体管理职位的非独立董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入。

（一）基本薪酬：根据管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平，确定年度的基本薪酬；

（二）绩效薪酬：包括绩效薪酬和专项奖励。

绩效薪酬以绩效奖金基数为基准，与公司年度经营绩效及个人考核结果挂钩。由董事会薪酬与考核委员会根据公司绩效评价标准与程序进行考核。

经公司董事会薪酬与考核委员会确认，可以临时性地为专项工作完成情况设立专项奖励或惩罚，作为对在公司担任具体管理职务的董事及高级管理人员的年度绩效薪酬的补充。

前述绩效薪酬金额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。基于公司实际情况，经薪酬与考核委员会同意，公司可以调整在公司担任具体管理职务的董事和高级管理人员基本薪酬和绩效薪酬之间的比例。

（三）中长期激励收入：中长期激励收入的授予、行使、兑现条件及程序，按照公司股权激励计划、员工持股计划等相关规定执行。

**第十条** 担任两个及以上管理职务的人员，其基本薪酬按所担任管理职务的最高基本薪酬执行，原则上不再因兼任其他职务而另行发放基本薪酬；其绩效薪酬和中长期激励收入按照公司《董事、高级管理人员绩效考核实施细则》以及股权激励计划、员工持股计划等相关规定执行。

#### **第四章 绩效考核**

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的绩效考核以年度为周期。薪酬与考核委员会关于在公司担任具体管理职务的董事、高级管理人员的薪酬考核工作程序按公司《董事、高级管理人员绩效考核实施细则》执行。

**第十二条** 若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，在公司担任具体管理职务的董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。若公司亏损，应当于在公司担任具体管理职务的董事、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。

#### **第五章 薪酬发放与止付追索**

**第十三条** 在公司担任具体管理职务的董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。

绩效薪酬以年度为周期进行考核，根据年度绩效考评结果确定。其中，每年度预留一定比例的绩效薪酬于年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依

据经审计的财务数据开展，并参照公司《董事、高级管理人员绩效考核实施细则》相关发放要求执行。

若实际应得总额高于已预发金额，公司于年度报告披露后一次性补足差额；若实际应得总额低于已预发金额，相关人员应当在规定期限内向公司退回多发部分的金额，或由公司从其后续薪酬中直接扣除，涉及个人所得税调整的，按照国家税务相关规定办理。

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。

**第十四条** 公司当年发生重大风险、业绩波动较大等情形的，公司可以实行董事、高级管理人员绩效薪酬的递延支付机制，具体递延支付的人员范围、适用情形、递延比例、支付安排等由薪酬与考核委员会制定，报董事会批准后执行。

**第十五条** 公司建立董事长、高级管理人员离任审计制度。在离任审计中，如发现在任期内的工作业绩不实，薪酬与考核委员会可对相关人员的年薪进行调整，要求其限期退回超出应得部分的收入，并追究法律责任。

**第十六条** 公司实行董事及高级管理人员薪酬追索扣回制度。发生下列情形时，公司应视情节轻重，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金额进行全额或部分追回：

1.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和中长期激励收入予以重新考核，并追回超额发放部分。

2.董事、高级管理人员违反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过错的。

3.董事会薪酬与考核委员会认定的其他严重违反公司规定或离任审计中发现任期内经营业绩不实的情形。

公司有权从未支付给相关人员的其他薪酬、福利或其他款项中直接抵扣应追回金额。

董事会薪酬与考核委员会评估是否需要特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回。薪酬止付、追索与扣回的其他情形及具体事项等，按照公司《董事、高级管理人员绩效考核实施细则》的相关规定执行。

## 第六章 附则

**第十七条** 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。

**第十八条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。《董事、高级管理人员绩效考核实施细则》与本制度不一致或冲突的（如有），以本制度的规定为准。

本制度适用于 2026 年度及以后的董事和高级管理人员的薪酬管理。

**第十九条** 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

宁波 GQY 视讯股份有限公司

二〇二六年四月二十九日