

深圳市兆新能源股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市兆新能源股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的薪酬激励与约束机制，充分调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，促进公司健康、持续、稳健发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件以及《深圳市兆新能源股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

- （一）内部董事：指由公司员工担任并且领取薪酬的非独立董事；
- （二）外部董事：指非由公司员工担任的、不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；
- （三）独立董事：指非公司员工担任的、公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；
- （四）高级管理人员：指总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 公司董事与高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）业绩联动原则：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；
- （二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则：薪酬与公司可持续健康长远发展的目标相协调；
- （四）激励约束并重原则：薪酬发放应与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第四条 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

- (一) 同行业薪酬水平；
- (二) 所在地区薪酬水平；
- (三) 通货膨胀水平；
- (四) 公司实际经营状况；
- (五) 公司组织结构调整、职位、职责变化。

第二章 管理机构

第五条 董事会设提名、薪酬与考核委员会，负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策、薪酬方案与考核标准，并进行考核，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、规范性文件及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对提名、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提名、薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并按照规定履行信息披露义务。

涉及董事薪酬、外部董事津贴、独立董事津贴等事项，由董事会审议后提交股东会审议。

公司对董事、高级管理人员薪酬政策或标准进行调整的，应当依照相关规定履行信息披露义务。

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会提名、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。在董事会或者提名、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。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。公司亏损时，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。

第三章 薪酬的构成与标准

第七条 公司应当建立董事、高级管理人员薪酬管理机制，包括工资总额决定机制、薪酬结构、绩效考核、薪酬发放、递延支付、止付追索等内容。

公司内部董事、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。根据岗位职责、实际贡献及公司经营需要，可设置专项奖金。其中，基本薪酬和绩效薪酬构成年度薪酬总额，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。

公司将结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第八条 公司实行工资总额决定机制：工资总额预算以上年度工资总额清算额为基础，与公司效益指标挂钩，结合市场对标、公司效率指标、工资支付能力等确定。

第九条 董事薪酬的构成与标准：

（一）公司内部董事实行年薪制，年度薪酬标准：

| 职务 | 年度薪酬标准（万元） |
|--------|------------|
| 董事长 | ≤130 |
| 其他内部董事 | ≤80 |

在公司担任其他职务的内部董事，其薪酬根据其实际承担的治理职责、经营管理职责、岗位价值及年度考核情况综合确定，不重复领取同性质津贴或报酬；具体按照公司与其签订的相关合同、管理办法及有权机构批准的薪酬方案执行。

（二）公司外部董事实行固定津贴制，其津贴标准为8万元人民币/年（含税），按月发放。外部董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（三）公司独立董事实行固定津贴制，其津贴标准为18万元人民币/年（含税），按月发放。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第十条 高级管理人员薪酬的构成与标准：

公司高级管理人员实行年薪制，年度薪酬标准结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况按其实际任职的岗位确定，具体以公司与其签订的劳动合同为准。

高级管理人员年度薪酬总额与其所任岗位工作的考核情况、公司年度整体发

展情况、专项工作完成情况、重点建设项目完成情况等相挂钩，具体按照公司相关管理办法及细则执行。

第十一条 本薪酬管理制度所规定的公司内部董事、高级管理人员薪酬中，中长期激励收入包括但不限于股权激励计划或员工持股计划。

为了激励董事及高级管理人员在履职过程中作出的突出贡献，除年度薪酬外，可根据其在重大专项事项中的实际贡献发放专项奖金。专项奖金应遵循一事一议、结果导向、不与已纳入年度绩效考核事项重复奖励的原则，具体适用情形、认定标准、审批程序及发放方案按照公司相关管理办法执行。内部董事及高级管理人员的年度专项奖金总额（不含过往应发未发部分）合计不超过当年度公司内部董事和高级管理人员年度薪酬总额的 30%。年度专项奖金适用于在公司任职的内部董事与高级管理人员，不适用于外部董事及独立董事。

第四章 薪酬的管理与发放

第十二条 公司内部董事、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。董事和高级管理人员的绩效评价由董事会提名、薪酬与考核委员会负责组织，公司可以根据需要委托第三方开展绩效评价。公司应当确定内部董事、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完成后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。中长期激励根据公司的发展情况和需要以及相关激励制度执行。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司按照规定予以披露。

公司可结合行业特征、业务模式等因素，建立绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付的适用情形、适用人员、递延比例及实施安排。

第十三条 公司内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。内部董事和高级管理人员绩效薪酬根据绩效考核结果发放，其中一定比例的绩效薪酬于年度报告披露和年度绩效考核评价完成后发放，具体发放安排按照公司相关管理办法执行。

第十四条 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。公司应当在与董事、高级管理人员签订的聘任合同中明确约定其离职后的义务，包括但不限于保密义务、竞业限制义务、

未尽事宜的配合义务等，并明确约定在任职期间因执行职务应承担的责任不因离职而免除，公司有权依据本制度第十六条、第十七条的规定对已发放薪酬进行追索。

第十五条 公司股东会决定董事薪酬标准，董事会决定高级管理人员薪酬标准。

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对内部董事、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追回超额发放部分。

第十七条 公司内部董事、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和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十八条 公司董事、高级管理人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况，有权解除其职务、减少发放或不再继续发放薪酬或津贴，已经发放的津贴或绩效薪酬，公司有权追索：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

前款所称“薪酬或津贴”，包括尚未支付的绩效薪酬、专项奖金及依法可以止付、扣减、取消或追回的其他薪酬性收入。

第十九条 《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。因第十八条规定情形被解除职务的，不适用本条关于离职补偿的规定。

第五章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度如与国家现行和/或日后颁布、修订的法律、法规、部门规章、规范性文件或经合法程序修订的《公司章程》相冲突，按国家有关法律、法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度经股东会审议通过后正式实施，原《董事、高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

深圳市兆新能源股份有限公司

2026年4月15日