

# 深圳市兆新能源股份有限公司 高级管理人员薪酬与绩效管理办法

(2026年4月修订)

## 第一章 总则

### 第一条 目的

为规范深圳市兆新能源股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员（以下简称“高管”）的薪酬和绩效管理，构建兼顾市场竞争力、经营业绩导向、长期价值创造及合规约束的考核体系，推动战略目标和经营管理业绩的实现，根据《中华人民共和国公司法》和《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《深圳市兆新能源股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，并结合《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》及公司的实际情况，特制定本办法。

本办法系《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》的配套实施细则；本办法与前述制度或公司有权机构审议通过的薪酬方案不一致的，以前述制度或有权机构决议为准。

### 第二条 适用范围

本办法所称高管，是指公司的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

### 第三条 遵循原则

高管的薪酬与绩效管理严格遵循《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》第三条确立的业绩联动、责权利统一、长远发展、激励约束并重等原则。

## 第二章 薪酬结构

### 第四条 薪酬结构

（一）高级管理人员年度总收入=年度基本薪酬+年度绩效薪酬+津补贴+年度专项奖金（如有），具体标准以公司与其签订的劳动合同、公司薪酬管理制度及相关管理办法为准。

（二）年度基本薪酬：根据岗位职责、市场水平、任职资历及管理复杂程度确定，按月发放。

（三）年度绩效薪酬：与公司年度经营结果、个人履职表现及年度绩效考核结果挂钩，原

则上其占年度基本薪酬与年度绩效薪酬合计金额的比例不低于 50%。

（四）津补贴：如餐补、出差补贴、专项补贴、岗位补贴等其他津补贴标准及发放方式按公司制度及相关管理办法执行。

（五）年度专项奖金：针对高管在重大专项事项中形成特别贡献时予以发放，不作为常规薪酬构成。年度专项奖金应遵循“一事一议、结果导向、对已纳入绩效考核的事项不重复奖励”原则。年度专项奖金适用情形包括但不限于，完成重大融资或重大交易事项、实现重大债权回收或风险化解、推动重大资产盘活、完成重大诉讼案件处理、推动战略性项目落地并形成实质经营成果、董事会认定的其他重大特别贡献事项。公司内部董事及高管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管年度薪酬总额的 30%。

（六）上述年度总收入所规定的薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等中长期激励收益。相关中长期激励事项按照公司另行制定并经有权机构审议通过的股权激励计划、员工持股计划或其他中长期激励制度执行。

### 第三章 绩效承诺

#### 第五条 目标承诺

（一）高管依据公司的战略和年度经营目标、所管辖的部门职能及本岗位的关键职责，全面制定个人绩效目标，并承诺达成；绩效目标经提名、薪酬与考核委员会审议通过后执行。

（二）高管绩效目标应包括公司层面经营指标、分管条线核心指标及个人重点工作任务。公司层面指标原则上包括营业收入、利润、现金流、重大风险控制、合规管理等；个人重点工作任务需结合岗位职责设置差异化考核指标。

（三）若因行业周期、政策变化、历史遗留事项、重大资产处置、债务重整、风险化解等客观因素导致公司整体财务结果承压，但高管在改善经营质量、优化资产负债结构、提升现金流安全、推进治理整改等方面作出显著贡献的，经提名、薪酬与考核委员会审议确认后，可在绩效评价中予以专项体现。

#### 第六条 目标调整

目标确定后，若因重大变化确需调整目标的，由被考核者提出书面调整申请（包括调整原因、调整内容，调整后的行动计划及保障措施等），经提名、薪酬与考核委员会通过后执行。目标调整申请未获批准前仍按原目标执行。

## 第四章 绩效考核

### 第七条 考核主体

提名、薪酬与考核委员会：负责对总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书的绩效情况进行考核，并审查高管薪酬政策与方案。

人力资源中心：负责本办法的具体实施。

财务管理中心：负责本办法项下相应薪酬的复核与发放。

### 第八条 考核周期

高管绩效考核实行年度考核与年度清算相结合的考核管理方式，其中：

（一）总经理：实行年度考核，可结合公司经营管理需要开展季度履职跟踪或阶段性预评估，每年年初设定目标，次年统一进行年度考核与年度清算。

（二）副总经理、财务总监、董事会秘书：按季度进行绩效阶段执行情况预评估，并于年终统一进行年度考核与年度清算。

（三）季度预评估结果仅作为绩效过程管理及绩效薪酬预发放的参考依据；年度最终绩效薪酬应结合年度经营结果、年度绩效评价结果及经审计的财务数据统一核算，多退少补。

### 第九条 考核计分

依据目标权重对应相应的分值，考核满分 100 分。

公司可根据年度经营重点、重大专项任务及治理整改要求，对公司层面经营指标、分管条线核心指标及重点工作任务的权重进行动态设置，但应保持考核标准的客观性、透明性和可执行性。

### 第十条 考核实施

（一）高管根据经营目标制定绩效目标，签署承诺书。

（二）对副总经理、财务总监、董事会秘书，每季度结束后，由人力资源中心组织开展绩效执行情况预评估；年度结束后，由人力资源中心组织董事长、总经理及相关评价主体对高管年度履职情况进行综合评价，结合全年经营结果、重大专项事项完成情况及经审计的财务数据形成年度考核结果，并提交提名、薪酬与考核委员会审核。

（三）对总经理，由人力资源中心于年度结束后组织开展年度履职情况综合评价，结合全年经营结果、重大专项事项完成情况及经审计的财务数据形成年度考核结果，并提交提名、薪酬与考核委员会审核。

(四) 绩效薪酬按考核结果进行调整，由财务管理中心发放。

(五) 公司可以根据需要委托第三方开展高管绩效评价的专项评估或辅助评价工作。

### 第十一条 考核结果运用

(一) 绩效薪酬发放：

1. 高管绩效薪酬可进行预发放，其中副总经理、财务总监、董事会秘书可根据季度预评估系数预发，但年度最终发放金额以年度清算结果为准。

2. 计算公式：

副总经理、财务总监、董事会秘书：

季度预发绩效薪酬=当期预发基数×季度预评估系数；

年度实发绩效薪酬=年度应发绩效薪酬×年度最终绩效系数－已预发绩效薪酬。

总经理：

年度实发绩效薪酬=年度应发绩效薪酬×年度最终绩效系数－已预发绩效薪酬。

3. 四季度高管绩效薪酬递延至年度报告披露、年度绩效评价完成并经审计财务数据确认后发放。

4. 如年度清算结果低于已预发金额，公司有权在后续应付薪酬、奖金或其他应付款项中予以抵扣；不足抵扣的，由个人返还。

因财务造假等错报导致公司财务报告被追溯重述的，公司应当及时重新核算高管绩效薪酬，并相应追回超额发放部分。

5. 绩效系数与考核等级对应关系：

|      |         |      |      |         |       |
|------|---------|------|------|---------|-------|
| 考核结论 | 超期贡献    | 超出目标 | 达成目标 | 低于目标    | 未达成目标 |
| 考核等级 | A       | B    | C    | D       | E     |
| 绩效系数 | 1.5-1.2 | 1.1  | 1    | 0.9-0.8 | 0.7-0 |

6. 考核分数及标准定义：设为 N，超预期贡献：90≤N≤100；超出目标：80≤N<90；达成目标：70≤N<80；低于目标：60≤N<70；未达成目标：N<60。

(二) 绩效改进计划：

考核评级为“D”、“E”的高管，需在考核结果确认后 48 小时内提交绩效改进计划交至人力资源中心存档。

## 第五章 薪酬发放

## 第十二条 薪酬发放

（一）基本薪酬：由公司代扣代缴社会保险、住房公积金、个人所得税、以及其它根据公司福利制度需代扣的部分后，按月平均发放。

（二）绩效薪酬：可分期预发，并于年度终了后结合年度考核结果及经审计财务数据统一清算；后置发放部分按照年度报告披露及相关确认程序完成后发放；涉及递延支付安排的，按照公司经审议通过的具体递延支付方案执行。

（三）年度专项奖金：经提名、薪酬与考核委员会及公司内部审议确认后发放，发放时间以公司正式审批文件中载明的日期为准。

（四）津补贴：依据公司相关管理规定的周期发放。

（五）高管当年内工作单位或岗位发生变动的，按岗位变动前后时间段进行分段考核，变动当日起的年薪标准按新岗位的薪资标准执行，并分段核算绩效薪酬。

（六）高管因换届、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。

## 第十三条 约束机制

（一）高管如在任职期间违反我国法律、法规、规章、《公司章程》等内部管理制度或损害公司利益的，公司有权解除其职务，并有权对尚未支付的绩效薪酬（含后置发放部分）及专项奖金予以止付、扣减或取消；因年度清算、财务重述、考核结果调整等导致已预发绩效薪酬高于应发金额的，公司有权依法予以抵扣或追回。

高管对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬（含后置发放部分、递延发放部分）及专项奖金，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬及专项奖金进行全额或部分追回。涉及中长期激励收益处理的，按照公司相关中长期激励制度及有权机构决议执行。

（二）过错责任追究和其他奖罚措施参见公司相关管理制度执行。

## 第六章 附则

### 第十四条 本办法相关的表单模板包括：

- （一）《高管绩效目标承诺书》
- （二）《绩效改进表》
- （三）《专项奖金申请/认定表》

**第十五条** 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定

执行。本办法如与国家现行和/或日后颁布、修订的法律、法规、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、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第十六条** 本办法由提名、薪酬与考核委员会负责解释与修订，自公司董事会审议通过之日起实施。

深圳市兆新能源股份有限公司

2026年4月15日