

惠州市惠德瑞锂电科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

公司于2026年4月20日召开了第四届董事会第九次会议，审议通过了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，议案表决结果：同意6票；反对0票；弃权0票，尚需提交公司股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

第一章 总则

第一条 为进一步完善惠州市惠德瑞锂电科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律法规、部门规章、北京证券交易所（以下简称“北交所”）的相关业务规则及《惠州市惠德瑞锂电科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），特制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）公司董事会成员：包括公司非独立董事和独立董事。
- （二）公司高级管理人员：包括总经理、董事会秘书、财务负责人、运营总经理以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬确定遵循以下原则：

- （一）公平、公开原则；
- （二）责、权、利对等统一原则；
- （三）长远发展原则；
- （四）激励与约束并重原则；
- （五）个人收入与公司效益相结合原则。

第二章 管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由独立董事专门会议制定，公司董事、高级管理人员薪酬方案应明确薪酬确定依据和具体构成。公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，并予以披露；公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 董事、高级管理人员的绩效评价由独立董事专门会议负责组织，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、相互评价等方式进行。

第三章 薪酬标准和支付方式

第六条 公司董事会成员薪酬

（一）非独立董事

1、内部董事根据其在公司所担任的管理职务或岗位，按照公司相关的薪酬标准与绩效考核办法领取薪酬，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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百分之五十；是否额外领取董事职务津贴及津贴标准由年度股东会审议决定。

2、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；是否领取董事职务津贴及津贴标准由年度股东会审议决定。

（二）独立董事

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬；不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

第七条 公司高级管理人员薪酬

(一) 高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务，按照公司相关的薪酬标准与绩效考核办法领取薪酬。

(二) 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入，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百分之五十。

(三) 基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定按月发放。

(四) 年度绩效薪酬根据公司经营业绩情况、绩效考核结果定期发放。

第八条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金等由个人承担的部分，其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分以及其他应扣减薪酬（如有），剩余部分发放给个人。

第九条 公司应当确定董事、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后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第四章 薪酬管理与调整

第十条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应调整，以适应公司进一步发展的需要。

第十一条 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或新当选的，薪酬的计算根据本制度确立的标准，结合实际任职时间予以计算发放。

第十二条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动/劳务合同关系的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十三条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效薪酬：

(一) 严重违反公司各项规章制度；

(二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(三) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

(四) 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；

(五) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十四条 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

(一) 参考同行业薪酬增幅水平；

(二) 参考通胀水平；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

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。

第十五条 公司应当结合行业水平、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。

第五章 薪酬的止付追索

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。

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和中长期激励收入进行全额或部分追回。

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、北交所业务规则和《公司章程》的规定执行；本制度若与国家有关法律、法规、规范性文件、北交所业务规则和《公司章程》不一致的，以国家有关法律、法规、规

范性文件、北交所业务规则和《公司章程》的相关规定为准。

第十八条 本制度由董事会负责解释。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

惠州市惠德瑞锂电科技股份有限公司

董事会

2026年4月22日