

深圳市华宝新能源股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市华宝新能源股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳市华宝新能源股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）及其他有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事以及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与经营业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担任务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符，短期与长期激励相结合；

（四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩及激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

公司董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会审议董事个人薪酬事项时，该董事应当回避。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责组织董事、高级管理人员的绩效评价，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。

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，并由公司予以披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第六条 公司相关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 薪酬结构

第七条 公司独立董事的薪酬实行津贴制，具体津贴标准由董事会制定方案并报股东会审议批准。

第八条 在公司担任具体职务的非独立董事及公司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，其中绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

(一) 基本薪酬根据岗位价值、职责范围、行业对标水平等因素确定。

(二) 绩效薪酬主要根据公司经营业绩、个人绩效考核指标完成情况等因素确定。

(三) 公司根据经营情况和市场变化，可以针对包括非独立董事、高级管理人员在内的核心员工，采取限制性股票、股票期权、员工持股计划等中长期激励措施，其具体方案及实施程序按照相关法律法规及公司有关制度等另行确定。

第四章 薪酬发放与止付追索

第九条 独立董事津贴按月发放。

第十条 在公司担任具体职务的非独立董事及公司高级管理人员基本薪酬按月发放；绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据，根据公司规定按照考核周期发放，并预留一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十一条 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。

第十二条 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。

第五章 其他

第十三条 本制度未尽事宜，按照相关法律法规及规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与日后实行的相关法律法规及规范性文件和经修订后的《公司章程》相抵触时，按照相关法律法规及规范性文件和经修订后的《公司章程》执行。

第十四条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。

深圳市华宝新能源股份有限公司

二〇二六年四月