

深圳市核达中远通电源技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

2026年4月

第一章 总则

第一条 为了进一步完善深圳市核达中远通电源技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬体系管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《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、行政法规、部门规章、规范性文件以及《深圳市核达中远通电源技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，根据公司实际，特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（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，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第四条 公司董事、高级管理人员的工资总额以业绩为导向、责任分工为核心，结合公司经营业绩、个人履职情况和绩效考核结果、公司未来发展规划以及市场水平等因素综合确定。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬等事项

向董事会提出建议。

第六条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会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。

第七条 如公司亏损时，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；如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。

第八条 公司人力资源部、财务部负责薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第九条 董事会成员薪酬或津贴：

（一）在公司任职的非独立董事（含职工代表董事），其薪酬标准按所担任的职务或合同执行；未在公司担任具体管理职务的非独立董事不领取薪酬；

（二）独立董事薪酬采用津贴制，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行。

第十条 在公司任职的非独立董事（含职工代表董事）及高级管理人员根据其担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

（一）薪酬由基本薪酬、浮动薪酬、绩效奖金、中长期激励收入及其他收入等构成，其中绩效奖金占比原则上不低于基本薪酬、浮动薪酬及绩效奖金之和的50%。

（二）基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，浮动薪酬根据公司经营状况和市场环境确定，绩效奖金以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况作为考核基础，考核依据经审计的财务数据开展；其他收入根

据有关法律法规和公司相关制度领取的其他收入,包括但不限于津贴、加班工资、员工福利等。

(三) 公司根据经营情况和市场变化, 可以针对董事、高级管理人员采取股权激励、员工持股计划等激励措施, 具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第四章 薪酬发放

第十一条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放相关制度执行。绩效奖金根据考核结果确定并发放, 一定比例的部分在年度绩效评价且年度报告披露后支付。

独立董事津贴按照股东会审议确定后的具体方案执行。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴, 均为税前金额, 公司将按照国家和公司的有关规定, 从中扣除下列事项, 剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容:

- (一) 代扣代缴个人所得税;
- (二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分;
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十三条 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, 按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务, 并根据公司经营状况作相应的调整, 以适应公司进一步发展需要。

第十五条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为:

- (一) 所在地区、同行业薪酬增幅水平；
- (二) 公司盈利状况；
- (三) 组织结构调整；
- (四) 岗位调整或职责变化。

第十六条 经公司股东会、董事会及薪酬与考核委员会审批同意，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 绩效与履职评价

第十七条 公司应当建立董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

第十八条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织。公司可以委托第三方开展绩效评价。

第十九条 独立董事的履职评价采取自我评价等方式进行。

第二十条 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。

第七章 止付追索

第二十一条 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、高级管理人员绩效奖金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。

第二十二条 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。

第八章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，依据《公司法》等有关法律和行政法规以及《公司章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行，并立即修订，由股东会审议批准。

第二十四条 本制度的修改由股东会批准。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十六条 本制度自股东会审议通过之日起生效并执行。

深圳市核达中远通电源技术股份有限公司

2026年4月