

雄安新动力科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立健全雄安新动力科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的激励与约束机制，合理确定收入水平，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，确保公司战略发展目标和年度经营目标的实现，公司根据《中华人民共和国公司法》《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》等相关法律、法规、规范性文件及《雄安新动力科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本制度适用对象具体包括公司董事会的全体成员（包括独立董事和非独立董事）、在公司任职的所有高级管理人员（包括董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他人员）。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则：薪酬水平符合公司规模与业绩情况，并与外部水平相符；
- （二）责、权、利统一原则：薪酬水平与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则：薪酬水平与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会下设提名、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、审查董事和高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付或取消安排等薪酬政策与方案。

第五条 提名、薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬方案，须报经董事会同意并提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案须报董事会批准后实施，董事会应根据第一条有关法律法规及公司章程等规定向股东会说明并予以充分披露。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；在董事会或者提名、薪酬与考核委员会

对高级管理人员进行评价或者讨论其报酬时，兼任该等高级管理人员职务的董事应当回避。

第六条 提名、薪酬与考核委员会对薪酬制度执行情况进行监督。公司财务部、人力资源部等相关职能部门负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬的日常发放管理、及执行工作。

第三章 薪酬的构成及确定

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）独立董事：公司独立董事薪酬实施独立董事津贴制，具体标准应当由董事会提名、薪酬与考核委员会拟定，并经董事会审议通过后提交公司股东会审议通过。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。公司独立董事行使职责所需的合理费用（如差旅费、交通费等）由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事及高级管理人员：董事长及在公司担任具体职务的非独立董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、年终效益奖金和股权远期激励收入、及岗位津贴、补贴等组成。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。不在公司担任具体职务的非独立董事，只按标准领取董事津贴，行使职责所需的合理费用（如差旅费、交通费等）由公司承担，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，可按公司有关远期股权激励计划规定享受公司中长期激励。

第八条 基本薪酬主要考虑其所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；绩效薪酬是以月度绩效考核结果为基础核算，年终效益奖与公司年度经营绩效相挂钩；各项岗位津、补贴根据公司有关具体制度规定为准。公司远期激励政策包括但不限于股权、期权、员工持股计划等中长期激励计划，具体方案由公司另行制定，经法定程序审批后生效、披露。

第四章 薪酬的发放与管理

第九条 公司独立董事的津贴应按时发放，不得拖欠。

第十条 非独立董事、高级管理人员的薪酬、津补贴一般应按月发放。绩效薪酬的发放按照公司相关薪酬及考核制度执行、发放。非独立董事、高级管理人员年终效益奖金应当在年度结束财务决算审计后核算支付。

第十一条 公司发放的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的相关规定，从薪酬中依法扣除下列事项，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）国家或公司制定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十二条 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结算津贴或薪酬，于离任手续办理完毕后发放。

第五章 薪酬的调整及停发止付或远期激励取消

第十三条 董事、高级管理人员的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变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

- （一）公司薪酬的历史水平和标准，及公司经营效益状况；
- （二）同行业及地区薪资增幅水平：通过市场薪资报告或公开薪资数据，收集同行业和所在地区的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- （三）通胀水平：参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）岗位调整或职务变化。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，提名、薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事、高级管理人员的薪酬和远期激励收入予以停发及止付；董事会决定是否扣减或不予发放董事、高级管理人员尚未发放的津贴或薪酬；关于远期激励计划的享有或取消，应按有关中长期激励计划的相关享有或取消条款执行：

- （一）被深圳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）严重损害公司利益的；

（四）公司董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》及公司内部有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十七条 本制度由公司董事会负责制定、解释，自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

雄安新动力科技股份有限公司

2026年4月