

浙江恒威电池股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

(本制度于 2026 年 3 月 20 日由浙江恒威电池股份有限公司

第三届董事会第十四次会议通过)

第一章 总则

第一条 为进一步规范浙江恒威电池股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的绩效考核与薪酬管理，明确工资总额决定机制、董事和高级管理人员薪酬结构、绩效考核、薪酬发放、止付追索等内容，确保公司稳健运营，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》及《浙江恒威电池股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关法律、行政法规的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象：

- （一）公司董事：非独立董事（含职工代表董事）和独立董事；
- （二）公司高级管理人员：经理、副经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 本公司董事和高级管理人员薪酬及绩效考核遵循原则：

- （一）体现公司效益与薪酬挂钩的原则；
- （二）体现激励与约束并重的原则；
- （三）体现公司长远利益的原则，与本公司可持续发展目的相符；
- （四）体现薪酬标准公正透明的原则。

第二章 薪酬及绩效考核管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬并向股东会说明。

公司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，公司股东会负责审议决定董事的薪酬方案。

如公司当年度归属于上市公司股东的净利润为负值，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。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会作为公司董事、高级管理人员的薪酬及绩效考核管理机构，负责制定董事和高级管理人员的考核标准并进行绩效评价，制定、审查董事和高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

如有需要，公司董事和高级管理人员的绩效评价工作可以由公司委托第三方开展。

第六条 公司独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第七条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬及绩效考核方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与发放

第八条 董事会成员薪酬标准：

（一）非独立董事（含职工代表董事）

1、公司董事长以及同时兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬按本制度第八条执行；

2、公司同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其在本公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定；

3、除上述两项情形之外的其他非独立董事，不在公司领取薪酬。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴标准由公司股东会审议决定。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 公司非独立董事和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。

（一）基本薪酬：系满足其基本生活所需及职务工作保障，基本薪酬的设计及标准确定主要考虑到岗位的价值。

（二）绩效薪酬：根据绩效考核完成情况发放的绩效奖励，与公司经营绩效相

挂钩。

(三) 中长期激励收入：包括股权激励、员工持股计划等激励方案。

董事、高级管理人员的基本薪酬按职责分工、各岗位人员承担责任不同，以市场化、专业化的原则制定方案。

公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为主要依据，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

公司董事、高级管理人员的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。

第十条 本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等，亦不包括根据公司相关制度或者政策发放的销售提成等。

第十一条 与公司填补回报措施执行情况挂钩原则：薪酬发放应考虑公司填补回报措施执行情况。

第十二条 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十三条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，所涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴。

第十四条 公司独立董事津贴按月度发放，在公司任职的非独立董事、高级管理人员基本薪酬按月度发放，绩效薪酬按年度进行发放，但公司应当预留非独立董事、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。

第十五条 公司应当和董事签订委任合同/协议，和高级管理人员签订聘任合同/协议，明确双方的权利义务关系，对其违反法律法规和公司章程的责任，离任后的义务及追责追偿等内容进行约定。

第四章 薪酬调整

第十六条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整应当适应市场发展，匹配公司经营业绩和个人业绩，并能够保障公司的可持续发展。

第十七条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪资水平变化情况。

通过收集市场薪资报告或者其他公开资料等数据，进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

(二) 通胀水平。

参考国内通胀水平，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。

(三) 公司经营状况与企业战略实施情况。

(四) 组织结构调整及岗位变动。

(五) 企业关键岗位或者高层次、高技能人才等影响薪酬调整的其他因素。

第五章 薪酬止付追索

第十八条 董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回。

第十九条 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。

第二十条 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。

第二十一条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形的，可给予降薪、不予发放津贴、薪酬或者追回已发放的部分或者全部津贴、薪酬：

- (一) 被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) 被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- (四) 严重损害公司利益的；
- (五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 附则

第二十二条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。

第二十三条 本制度未尽事宜或者与国家有关法律、行政法规、部门规章及《公司章程》相冲突的，应根据国家有关法律、行政法规、部门规章及《公司章程》的规定执行。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

浙江恒威电池股份有限公司

2026年3月20日