

绿能慧充数字能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月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善对绿能慧充数字能源技术股份有限公司(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,充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性、创造性,提高公司的经营管理效益,根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等法律、法规和规范性文件以及《绿能慧充数字能源技术股份有限公司章程》的有关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事(含独立董事、职工董事)及董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第三条 工资总额决定机制

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。

董事、高级管理人员的工资总额与市场发展相适应,结合公司经营业绩、个人履职情况和绩效考核结果以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第二章 管理机构

第四条 董事薪酬方案由股东会决定,并予以充分披露。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。

第五条 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,并对其履职情况进行年度考评。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。

会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第六条 董事会薪酬与考核委员会的职责与权限参照公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第三章 薪酬构成

第七条 上市公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

（一）独立董事：以固定津贴形式在公司领取薪酬，津贴标准经股东会审议通过执行。独立董事不参与公司绩效考核。

（二）非独立董事：在公司兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬包括董事津贴和高级管理人员薪酬，高级管理人员薪酬依据高级管理人员薪酬管理执行。在公司担任其他职务的非独立董事，在公司领取董事津贴，按其具体岗位领取职务薪酬。

（三）公司非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成。

基本薪酬：即月度工资标准，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位职责、行业薪酬水平等固定指标确定，按固定薪资逐月发放；

绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及非独立董事、高级管理人员工作业绩完成情况核定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

中长期激励收入：公司可依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励、员工持股等中长期激励计划，具体方案由薪酬与考核委员会制定，履行相应决策程序后实施。

在公司领取薪酬的非独立董事、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应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定非独立董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第四章 薪酬发放和止付追索

第八条 公司高级管理人员、在公司领取薪酬的董事的薪酬发放根据公司执行的工资发放相关制度确定。

第九条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十条 除独立董事、不在公司兼任其他岗位的非独立董事以外的董事和高

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。

第十一条 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，按其实际任期和实际绩效计算年薪并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放，并由薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序：

- （一）被证券交易所公开谴责或者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）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十三条 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。

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 薪酬调整

第十四条 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的调整，以适应公司的进一步发展需要。公司参考市场薪酬水平、居民消费价格指数、公司预算、岗位调整等因素，在必要的时候进行相应的薪酬调整。

第十五条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度如与国家颁布的法律、行政法规、部

门规章、规范性文件以及《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十七条 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬相关内容的解释权归属于公司董事会，自股东会审议通过后生效。