广东宝丽华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 为进一步完善公司董事、高级管理人员的薪酬与绩效考核管理制度，建立科学有效的考核、激励与约束机制，调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升经营管理效率，依据中华人民共和国《公司法》《证券法》、中国证监会《上市公司治理准则》（〔2025〕18号）、深圳证券交易所《股票上市规则》《公司自律监管指引第1号—主板上市公司规范运作》等法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为《公司章程》规定的在公司领取薪酬的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬与绩效考核原则：

（一）与战略挂钩。公司薪酬政策兼顾短期激励与长期激励，对公司重大战略的落实以及对公司经营业绩或对公司长远有重大影响的事件进行激励，促进企业可持续发展。

（二）与业绩挂钩。公司董事、高级管理人员的薪酬总额与公司的年度经营指标及其完成情况挂钩，依据业绩考评和个人履行职责考评结果兑现薪酬，体现责任、风险、利益、担当相一致的原则。

（三）与管理水平挂钩。公司根据公司董事、高级管理人员承担的企业管理责任，参考市场薪酬水平，参考同行业管理

与效益水平，参考物价水平，通过横向对比，科学合理地确定薪酬水平。

（四）与廉洁挂钩。公司倡导勤勉尽责、勤俭节约、勤务廉洁的工作作风，防止利用职权谋取私利以及损害本企业利益，从而加强企业反腐倡廉建设，维护公司及股东利益。

第二章 工资总额决定机制

第四条 董事、高级管理人员工资总额是指公司在一定时期内直接支付给董事、高级管理人员的劳动报酬总额（包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等）。

第五条 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。

公司董事、高级管理人员的工资总额主要依据以下因素确定与调整：

（一）个人绩效：包括但不限于在经营管理、个人业绩、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人在公司战略规划、关系公司长远发展的重要工作中的贡献；

（二）公司盈利状况；

（三）公司薪酬竞争力：参考同行业、同地区的薪酬水平；

（四）公司组织结构调整或岗位变动的个别调整；

（五）激励政策变动；

（六）通胀水平。

第六条 董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的薪酬与绩效考核专门工作机构，负责制定董事、高级管理人员的薪酬

标准与绩效考核方案，审查公司董事、高级管理人员履行职责的情况并对其进行评估考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。具体职责与权限参照公司《董事会专门委员会实施细则》。

第七条 公司审计合规部、综合事务部人力资源岗、证券部是协助董事会薪酬与考核委员会开展工作的具体机构，负责配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的制定与具体实施。

第八条 董事的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会提交董事会审议通过后，报股东会批准。高级管理人员的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会报董事会审议通过后实施，并向股东会说明，予以充分披露。

第九条 在董事会或者董事会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。

第十条 若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；若公司发生亏损，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。

第三章 薪酬构成及发放标准

第十一条 公司独立董事薪酬采取年度固定津贴形式，除此以外不在公司享受其他薪酬待遇。独立董事津贴标准由董事会制订方案，经公司股东会审议通过后生效。

独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职

责所发生的必要费用由公司承担。

第十二条 公司外部非独立董事（不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事）不在公司领取薪酬，经股东会批准可领取津贴。

外部非独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责所发生的必要费用由公司承担。

第十三条 在公司全资或控股子公司任职的内部非独立董事，以及在公司任职的职工代表董事，依照本制度以及所任职公司的岗位薪酬规定领取相应的薪酬和绩效奖金。

第十四条 在公司任职或承担经营管理职能的内部非独立董事（不含职工代表董事）、高级管理人员的薪酬按下列标准确定：

（一）薪酬由基本年薪、绩效薪酬和专项激励构成，其中，绩效薪酬占比原则上不低于基本年薪与绩效薪酬总额的百分之五十。

（二）基本年薪为年度固定薪酬，由公司根据战略责任、经营难度、岗位职责和工作能力，并结合行业薪酬水平确定，不进行考核，原则上按月固定发放。

（三）绩效薪酬以其在经营期内为公司提供的岗位价值贡献度和关键/重点任务的完成情况为基础，分为季度绩效薪酬和年度绩效薪酬。董事会薪酬与考核委员会依据阶段性经营管理指标开展绩效评价并确定绩效薪酬，季度绩效薪酬在季度结束后基于审慎的原则发放，并应确定一定比例的年度绩效薪酬在年度报告披露后发放，多退少补。

（四）公司可以根据实际经营发展需要，经董事会薪酬与考核委员会审批，临时性地就专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充，该专项奖励须提交股东会审议。

第十五条 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，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，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。

第四章 薪酬止付追索

第十七条 公司董事会薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回机制。

第十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间的行为，导致下列任一情形，董事会薪酬与考核委员会可以根据该情形的影响程度及个人行为情节，决定扣减、不予发放或追回已支付部分或全部绩效薪酬（亦适用于已离职或退休的董事、高级管理人员）：

（一）被证券监管部门公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因财务造假、违规担保、资金占用等被证券监管部

门予以行政处罚的；

（三）违反勤勉与忠实义务导致公司遭受重大损失的；

（四）虚报经营业绩，对绩效考核结果弄虚作假的；

（五）董事会薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

如涉及追回，只追回实际收到部分，无需追回已缴纳的个人所得税。

第十九条 在任职公司董事、高级管理人员期间，发生下列任一情形，公司有权暂停发放当年绩效薪酬；若经人民法院作出生效判决认定构成犯罪的，不予发放当年全部绩效薪酬，并有权追回违法行为所涉年度的部分或全部绩效薪酬：

（一）因涉嫌犯罪，被公安机关立案侦查；

（二）因涉嫌犯罪，被人民检察院审查起诉；

（三）因涉嫌犯罪，被人民法院审判；

（四）因涉嫌犯罪，被司法机关追究刑事责任的其他情形。

经司法认定不构成犯罪，也不构成其他止付、追回情形的，应根据公司有关规定处理止付或已追回的绩效薪酬。

第二十条 公司董事、高级管理人员在上一年度履职过程中出现下列情形之一的，当年履职评价应当为不称职，公司不予发放当年全部绩效奖金，并视情况予以问责：

（一）泄露公司商业秘密，损害公司合法利益的；

（二）在履职过程中获取不正当利益，或者利用董事、高级管理人员地位谋取私利的。

第二十一条 公司董事、高级管理人员在任期内如因上述情形被解除职务或者在任期内未经批准擅自离职的，尚未执行的绩效薪酬不予发放。

第二十二条 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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十三条 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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

第二十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的变化，参考市场及行业薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，持续优化薪酬结构，增强薪酬弹性，构建具有市场竞争力的薪酬体系，不定期地调整薪酬标准。

第二十五条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，鉴于各经营年度外部宏观经济形势或经营环境的不断变化，公司董事会薪酬与考核委员会可以根据具体情况对当年度已批准的薪酬方案提出调整建议，并将调整后的薪酬方案提交股东会审议。

第二十六条 关于公司董事、高级管理人员的中长期激励收入（任期激励、股权激励计划、员工持股计划、政府奖励等），公司将视实际情况另行制定专门制度进行规范。

第六章 绩效考核与发放

第二十七条 年度绩效考核的周期为每年1月1日至12月31日。年度考评时间为次年1月1日至4月30日（具体以年度审计结束时间为准）。季度考评时间为季度结束后。

第二十八条 公司董事会薪酬与考核委员会在每一季度结束后，组织开展对前述适用范围内的公司任职董事、高级管理人员上一季度履职评价，并填写履职评价表。季度绩效薪酬经季度考评核定后方可发放。

第二十九条 公司董事会薪酬与考核委员会在每一会计年度完结之后，结合未经审计的财务数据，组织开展对前述适用范围内的公司任职董事、高级管理人员上一年度履职情况进行预评价，并填写履职评价表。同时根据上一年度的考核情况、市场水平、公司实际情况等因素，提出下一年度的考核方案。相关履职评价结合经审计的财务数据进行复核并最终确认。

年度绩效薪酬在次年初可根据预评价情况进行预发，并预留一定比例的年度绩效薪酬在年度报告披露后发放，根据最终确认的履职评价结果对年度绩效薪酬多退少补（如涉及退回，只退回实际收到部分，无需退回已缴纳的个人所得税）。

独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行，并通过适当的方式向股东会汇报其工作。

第七章 附则

第三十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规

范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。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。

第三十一条 本制度由公司董事会负责解释。

第三十二条 本制度经公司董事会审议并报经股东会批准后生效，修改时亦同。