

深圳市拓日新能源科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 目的

为进一步完善深圳市拓日新能源科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理体系，建立契合现代企业发展的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的积极性和创造性，提升公司的经营管理效益，依据国家有关法律、法规及《深圳市拓日新能源科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 适用对象

本制度的适用对象包括：

- （一）公司全体董事及高级管理人员；
- （二）公司董事会及其薪酬与考核委员会认为应当适用的其他人员。

第三条 确定原则

董事及高级管理人员的薪酬确定，应兼顾公司长远发展和股东利益，以保障公司的持续稳健经营；同时，薪酬水平须与公司效益及个人工作表现紧密挂钩，并符合市场价值规律。公司薪酬制度的确定具体遵循以下原则：

- （一）绩效挂钩原则：薪酬与绩效考核目标完成情况挂钩；
- （二）以岗定薪原则：薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- （三）公平适应原则：薪酬水平兼顾内外部公平，与公司发展规模相适应；
- （四）协调匹配原则：与市场发展相适应，与公司经营业绩相匹配，与公司可持续发展相协调；
- （五）激励约束原则：薪酬发放与考核、奖惩及公司激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是确定公司董事及高级管理人员薪酬方案，负责薪酬管理、考核和监督的专门机构。

第五条 公司董事及高级管理人员的具体薪酬方案由公司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。

第三章 薪酬结构

第六条 公司独立董事实行固定津贴制，标准为每人每年人民币8万元（含税）。不在公司担任其他职务的非独立董事，领取董事职务固定津贴，津贴金额不高于独立董事津贴（含税）。公司独立董事与不在公司担任其他职务的非独立董事均不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第七条 在公司担任其他职务的董事和高级管理人员，薪酬根据其任职的最高岗位确定；前述人员的薪酬结构由基本薪酬及绩效薪酬、中长期激励收入等组成。

（一）基本薪酬：是指按照个人在公司内部担任的职务，根据其岗位责任等级、能力等级等因素综合确定，每月发放固定金额的薪酬。

（二）绩效薪酬：是指根据个人每月绩效综合评价结果，结合公司利润目标完成情况等在内的整体经济效益，进行综合考核后发放的绩效奖金。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。

（三）中长期激励：包括股权激励、员工持股计划等，由公司视经营情况和相关政策组织实施。

第八条 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，以董事及高级管理人员上一自然年度月平均绩效工资为核算基数，相关薪酬款项在年度报告披露和年度绩效考核工作全部完成后予以发放。绩效考核达成目标的予以发放，未达成目标的不予发放。

第九条 公司根据董事、高级管理人员所承担的责任、风险、压力，参考市场调研数据，确定基本薪酬水平，建立差异化的基本薪酬序列。公司分别设定公司董事及高级管理人员的基本薪酬。

第十条 公司依据约定的考核目标及考核办法，于每月月底对董事及高级管理人员进行综合考核发放每月绩效工资。

第十一条 当公司董事同时兼任高级管理人员时，其年薪方案的上限按照董事与高级管理人员薪酬标准中的孰高者确定。

第四章 薪酬调整

第十二条 董事、高级管理人员的薪酬制度应为公司的发展战略服务，并随着情况的不断变化而作出相应的调整以适应公司进一步发展的需要。公司每年对董事、高级管理人员的薪酬制度进行复核，并根据实际情况作出相应调整。

第十三条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平：参考同行业的薪酬增幅水平，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）公司经营情况；

（三）公司组织结构调整；

（四）岗位或者职务发生变动的个别调整。

第十四条 在充分考虑董事及高级管理人员薪酬与公司业绩相匹配的前提下，经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可针对特定事项临时设立专项奖励或惩罚，作为对在公司担任其他职务的董事及高级管理人员薪酬制度的补充。

第五章 薪酬发放与止付追索

第十五条 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管理制度执行。

第十六条 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。

第十七条 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。

第六章 附则

第十八条 本薪酬管理制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟订，经董事会审议同意，并提交股东会审议通过后生效。

第十九条 本薪酬管理制度未尽事宜，按照国家有关法律、行政法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与后续生效的法律、行政法规、其他规范性文件或《公司章程》相抵触时，以有关法律、行政法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定为准，并及时对本制度进行修订。

第二十条 本薪酬管理制度由公司董事会负责解释并组织实施。

深圳市拓日新能源科技股份有限公司

董 事 会

二〇二六年八月八日