

# 深圳市兆新能源股份有限公司

## 高管人员薪酬与绩效管理办法

### 第一章 总则

#### 第一条 目的

为规范深圳市兆新能源股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员（以下简称“高管”）薪酬和绩效管理，构建科学的、符合企业管理现状的考核体系，推动战略目标和经营管理业绩的实现，结合公司实际制定本办法。

#### 第二条 适用范围

本办法适用于深圳市兆新能源股份有限公司的高管（总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书）。

### 第二章 薪酬结构

#### 第三条 薪酬结构

高级管理人员年度总收入=年度薪酬+年度奖金，其中年度薪酬由基础年薪及津补贴构成，具体标准以公司与其签订的劳动合同及公司制度为准。

（一）基础年薪=固定薪酬 70%+绩效薪酬 30%，按月发放，并依据考核周期及考核结果进行浮动调整。

（二）津补贴：如餐补、出差补贴、专项补贴、岗位等其他津补贴标准及发放方式按公司制度及相关管理办法执行。

（三）年度奖金：根据高管在公司履职中作出的突出贡献予以发放的奖金，奖金情形包括但不限于完成公司年度重大交易/重大事项，或取得重大管理创新、科技创新，公司获得政府、行业等特别嘉奖，或公司经营战略突破、债权债务处理、重大诉讼案件处理、业绩大幅度增长、扭亏为盈、改善重大经营难题等；具体奖励标准及方案经公司相关机构审议后确认。全体董事、监事及高级管理人员的年度奖金总额（不含过往应发未发部分）合计不超过公司董监高年度薪酬总额的 30%。

（四）上述年度总收入所规定的薪酬不包括：股权激励计划、员工持股计划。

### 第三章 绩效承诺

#### 第四条 目标承诺

（一）高管人员依据公司的战略和年度经营目标、所管辖的部门职能及本岗位的关键职责，全面制定个人绩效目标，并承诺达成；

（二）绩效目标完成情况将影响绩效薪酬，表现优秀者可获得额外奖励，未达标者可能面临惩罚。

#### 第五条 目标调整

目标确定后，若因重大变化确需调整目标的，由被考核者提出书面调整申请（包括调整原因、调整内容，

调整后的行动计划及保障措施等），按流程审批通过后执行。目标调整申请未获批准前仍按原目标执行。

#### 第四章 绩效考核

##### 第六条 考核主体

提名、薪酬与考核委员会：负责对总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书的绩效情况进行考核；

人力资源中心：负责管理办法的具体实施；

财务管理中心：负责复核与发放管理办法中相应的薪酬。

##### 第七条 考核周期

总经理：年度考核，每年年初设定目标，次年1月进行考核。

副总经理、财务总监、董事会秘书：季度考核，分别于每年4月、7月、10月、次年1月进行。

##### 第八条 考核计分

依据目标权重，对应相应的分值，考核满分100分。

##### 第九条 考核实施

（一）高管根据经营目标制定绩效目标，签署承诺书。

（二）每季度或年度考核结束后的一周内，由人力资源中心组织董事长、总经理进行绩效评估，形成考核结果并提交审核。

（三）绩效薪酬按考核结果进行调整，经审批流程后由财务管理中心发放。

##### 第十条 考核结果运用

（一）绩效薪酬发放：

（1）计算公式：

- 年度考核：当年实发绩效薪酬=应发年度绩效薪酬\*绩效系数；
- 季度考核：当季实发绩效薪酬=应发季度绩效薪酬\*绩效系数；

（2）绩效系数与考核等级对应关系：

考核分数	$X \geq 100$ 分	$90 \leq X < 100$ 分	$80 \leq X < 90$	$70 \leq X < 80$	$X < 70$ 分
考核结论	优秀	良好	合格	待改进	不合格
考核等级	A	B	C	D	E
绩效系数	1.3-1.2	1.1	1	0.9-0.8	0.7-0

（二）绩效改进计划：

考核评级为“D”、“E”的高管人员，需在考核结果确认后48小时内提交绩效改进计划并审核后监督实施；审核确认的绩效改进计划表交至人力资源中心存档。

## 第五章 薪酬发放

### 第十一条 薪酬发放

- （一）固定薪酬：由公司代扣代缴社会保险、住房公积金、个人所得税、以及其它根据公司福利制度需代扣的部分后，按月平均发放。
- （二）绩效薪酬：按考核结果季度或年度发放。
- （三）年度奖金：经提名、薪酬与考核委员会及公司内部审议确认后发放，发放时间以公司正式审批文件中载明的日期为准。
- （四）津补贴：依据公司相关管理规定的周期发放。
- （五）高管当年内工作单位或岗位发生变动的，按岗位变动前后时间段进行分段考核，变动当日起的年薪标准按新岗位的薪资标准执行，并分段核算绩效薪酬。
- （六）高管因换届、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。

### 第十二条 约束机制

- （一）高管如在任职期间违反我国法律、法规、规章、《公司章程》等内部管理制度或损害公司利益的，公司有权解除其职务，并有权扣减或取消其绩效薪酬；对于已领取绩效的高管，公司有权追索。
- （二）过错责任追究和其他奖罚措施参见公司相关管理制度执行。

## 第六章 附则

### 第十三条 本办法相关的表单模板包括：

- （一）《高管绩效目标承诺书》
- （二）《绩效改进表》

**第十四条** 本办法由提名、薪酬与考核委员会负责解释与修订，本办法自公司董事会审议通过之日起实施，修改时亦同。

深圳市兆新能源股份有限公司

2025年3月25日