

惠州亿纬锂能股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与考核制度

第一章 总则

第一条 为了更好地调动惠州亿纬锂能股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的工作积极性，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，提升公司的经营管理效益，依据《公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》及《董事会薪酬与考核委员会工作制度》等规定，在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上，特制订本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及董事会审议通过的高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员的薪酬方案以公司经济效益为出发点，根据分管工作目标和公司年度经营计划指标，与实际经营业绩相结合的考核办法，薪酬方案的确定遵循以下原则：

（一）责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定基本工资薪酬标准。

（二）绩效原则：绩效薪酬与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、工作创新、奖罚、年度绩效考核结果等相结合。

（三）统筹兼顾原则：薪酬方案与公司经营业绩及经营目标的完成情况挂钩。

（四）竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由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。公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议批准，并予以披露；高级管理人员的薪酬方案须提交董事会审议批准，并予以披露。

第五条 公司人力资源中心与财经中心配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董

事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成、标准及发放

第六条 公司董事津贴：

- 1、独立董事津贴为15万元/年。
- 2、外部董事（未担任公司管理职务）津贴15万元/年。
- 3、内部董事（担任公司管理职务）津贴15万元/年。

第七条 公司独立董事、外部董事薪酬实行津贴制，按月发放，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。公司内部董事、高级管理人员的薪资由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中基本薪酬参考市场同类薪酬标准，结合考虑职位、责任、能力等因素确定，按月平均发放；绩效薪酬结合年度绩效考核结果等确定，占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%，其发放按照公司相关薪酬制度执行，且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。

第八条 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。

第九条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第四章 薪酬止付追索

第十条 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。

第十一条 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 其他

第十二条 本方案中的薪资仅指以货币形式发放的薪资。

第十三条 新入职的董事及高级管理人员定薪：

（一）内部晋升：参照第六、七条的标准确定薪酬标准；

（二）外部选聘：根据双方谈判结果，在薪酬标准区间进行确定。

第十四条 本方案由公司股东会审议通过后正式实施，修改与废止时亦同。

第十五条 本方案由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

惠州亿纬锂能股份有限公司董事会

2026年3月27日