

宁波容百新能源科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步健全宁波容百新能源科技股份有限公司(以下简称“公司”)薪酬管理体系,完善董事、高级管理人员的薪酬管理事宜,保障公司董事、高级管理人员依法履行职责,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所科创板股票上市规则》《上市公司信息披露管理办法》等法律、法规、规范性文件及《宁波容百新能源科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的有关规定,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理制度遵循以下原则:

- 1、 体现公司效益与薪酬挂钩的原则;
- 2、 体现激励与约束并重的原则;
- 3、 体现公司长远利益的原则,与本公司持续健康发展的目的相符;
- 4、 体现薪酬标准公开、公正、透明的原则;
- 5、 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。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构,主要负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案,负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核。

第五条 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。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。

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。

公司董事、高级管理人员应当配合公司做好薪酬相关信息披露工作，保证披露信息的真实、准确、完整。公司应当在年度报告中按照规定披露董事、高级管理人员的任职情况、持股变动情况、年度报酬情况。

第六条 公司相关职能部门配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第三章 薪酬的结构和标准

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬以基本薪酬为基准，根据公司经营情况及个人年终考核结果确定。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

第八条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事及高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度，年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。相关事项按照有关法律、法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

第九条 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。

行业周期性特征明显的，公司可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第四章 薪酬发放和止付追索

第十条 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的薪酬发放制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起计算，按年发放。

公司应当确定董事、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。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣

代缴个人所得税。

第十二条 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。

第十三条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放或部分发放津贴或绩效薪酬：

- （一）严重失职或滥用职权的；
- （二）经营决策重大失误，导致公司遭受重大损失或影响公司生产经营的；
- （三）发生渎职等造成重大经济损失的；
- （四）发生重大违法违规违纪的；
- （五）违反《公司章程》，泄露公司商业秘密、技术秘密的；
- （六）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十四条 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。

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。

第五章 薪酬调整

第十五条 公司的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。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬变动水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司发展状况、发展战略或组织结构调整；

（四）岗位和工作职责调整。

第十七条 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董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜或本制度生效后颁布、修改的法律法规、行政规章、规范性文件与本制度相冲突的，以法律法规、行政规章、规范性文件的规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释和修订，自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

宁波容百新能源科技股份有限公司

2026年4月