

绩效薪酬政策及绩效薪酬追索扣回政策

1 目的

为激励惠州亿纬锂能股份有限公司(以下简称“公司”)各级管理人员、其他职能部门人员及基层员工积极主动提高工作表现，获得更高水平的业绩成果，增强各层员工与公司共同担当的责任意识，驱动全员行为与公司可持续发展目标及长期价值同步，特制定本政策。

2 适用范围

本政策适用于惠州亿纬锂能股份有限公司各级管理人员（含首席执行官）、其他职能部门人员及基层员工。

3 绩效薪酬政策

3.1 高级管理人员

高级管理人员（含首席执行官）的薪酬由固定薪酬、绩效激励两部分组成，其中绩效激励包含短期激励和长期激励，并与公司财务绩效指标（如公司年度营业收入、利润、资产回报率、股本回报率、投资资本回报率等）以及包含 ESG 绩效指标（覆盖如温室气体排放、废弃物排放、资源消耗、供应链 ESG、职业健康安全、人力资本留存、可持续发展领域经营等多项议题）在内的非财务绩效指标挂钩。

高级管理人员绩效实施年度综合评估机制，依据年度绩效评估结果核定高级管理人员绩效薪酬，确保高级管理人员履职行为与公司长期目标保持协同，促进治理效能持续提升。

3.2 其他人员

其他人员的薪酬由固定薪酬、绩效激励两部分组成，其中绩效激励包含短期激励和长期激励。短期激励作为绩效激励的主要组成部分，半数以上与设定具体目标的绩效指标挂钩，并在个人年度绩效合同书中体现。绩效激励与个人绩效指标及其所在组织的组织绩效挂钩。

组织绩效与 ESG 绩效指标挂钩，涵盖温室气体排放、废弃物排放、资源消耗、供应链 ESG、职业健康安全、人力资本留存、可持续发展领域经营等多项议题。个人绩效参考组织绩效评估结果综合评定。

4 绩效薪酬追索扣回政策

当高级管理人员（含首席执行官）存在下列情形之一的，将触发本追索扣回机制：

- 1) 未达成绩效指标：未完成与绩效薪酬直接挂钩的核心业绩目标；
- 2) 不当行为：对绩效考核结果弄虚作假，或存在严重损害公司利益、违反道德规范及法律法规的行为；
- 3) 重大过失：因个人决策失误或管理失职，导致公司遭受重大财务损失或声誉风险。

一旦触发,公司将成立专项工作组进行调查处理,以确保程序合法合规。

5 信息披露与解释

5.1 董事会定期审查经其任命的高级管理人员的业绩责任书与薪酬议案,并公开披露其薪酬情况。

5.2 本政策的最终解释权归公司所有。

惠州亿纬锂能股份有限公司

2026 年 8 月