

上海派能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

第一条为进一步完善上海派能能源科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬、津贴管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件及《上海派能能源科技股份有限公司章程》（以下称“《公司章程》”），制定本薪酬管理制度。

第二条本制度适用于公司董事、总裁（总经理）、副总裁（副总经理）、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条公司薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条公司董事会负责审议批准高级管理人员的年度薪酬方案。公司股东会负责审议批准董事的年度薪酬方案。

第五条董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董

事会提出建议。

第六条 总裁（总经理）在绩效考核体系中的职能：拟定公司董事、高级管理人员年度绩效考核方案；拟定公司副总裁（副总经理）、财务负责人、董事会秘书等人员的年度工作考核目标，提交薪酬与考核委员会审议。

第三章 薪酬的构成和标准

第七条 公司独立董事的薪酬实行津贴制，具体津贴标准由董事会制定预案并报股东会审批。

第八条 公司非独立董事不在公司领取董事津贴，如果非独立董事为公司员工的，按劳动合同的约定执行；高级管理人员的薪酬按照公司劳动合同的约定执行。如高级管理人员在公司兼任其他职位的，该薪酬为其全部职务的薪酬总额。

第九条 为公司员工的董事以及公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效奖励两部分组成。

基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

绩效奖励以公司经营目标为考核基础，并根据个人年度工作目标完成情况考核并核发。

第十条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，不予发放年度绩效薪酬与奖励：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

（四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的。

第四章 薪酬调整

第十一条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进一步发展的需要。

第十二条公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司盈利状况；
- （二）公司发展战略或组织结构调整。
- （三）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- （四）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

第五章 附则

第十三条经公司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。

第十四条公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十五条本制度由董事会负责制定、解释和修改。

第十六条本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

上海派能能源科技股份有限公司

二〇二五年九月