

天际新能源科技股份有限公司
董事和高级管理人员薪酬管理制度
(2025 年 10 月修订)

二零二五年十月

第一章 总则

第一条 天际新能源科技股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步规范公司董事及高级管理人员的薪酬及绩效管理，建立科学的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，促进公司健康、稳定、持续发展，根据《公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》的规定，特订立本制度。

第二条 本制度适用范围

- （一）董事会成员：包括公司内部董事、聘请的独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩原则，同时与外部薪酬水平基本相符；
- （二）体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符；
- （四）体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；
- （五）薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

第二章 薪酬构成

第四条 公司董事会成员薪酬

（一）非独立董事

1、公司非独立董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行。

2、公司非独立董事同时兼任非高级管理人员职务，其薪酬根据其在公司的具体岗位和职责确定。

3、公司非独立董事不再另外领取董事津贴。

（二）独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事因参加公司董事会以及行使职权所需的合理费用，可以在公司据实报销。

第五条 公司高级管理人员薪酬

（一）高级管理人员薪酬由基本薪酬及绩效奖金部分组成。

（二）基本薪酬主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

（三）绩效奖金以公司经营目标为考核基础，根据高级管理人员及公司完成工作目标情况核定。

第六条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家法律法规和公司规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其它应由个人承担的款项后，发放给个人。

第三章 薪酬的调整

第七条 薪酬体系为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第八条 公司董事及高级管理人员每年原则上可进行一次薪酬调整。薪酬调整的依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：通过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：参考当地通胀水平，以薪酬的实际购买力水平不降低为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司经营状况；

（四）岗位发生变动的个别调整。

第九条 公司人力资源部门根据公司年度的经营目标及外部环境变化情况，提交董监高年度薪酬及考核方案。

第十条 董事会薪酬与考核委员会研究董事与高级管理人员考核标准，并提出建议；研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第十一条 公司任职的董事、高级管理人员每年具体的薪资标准及绩效奖金分配金额由董事会薪酬与考核委员会授权董事长执行。公司人力资源、财务部门配合薪酬方案的具体实施。

第四章 其他激励事项

第十二条 公司人力资源部门根据公司的实际经营情况，提交临时性的专门奖励资金提取方案；经董事会薪酬与考核委员会审批，董事会审议通过，可提请公司股东会审议，作为对公司相关人员的薪酬补充。

第十三条 在股东会审议通过后的奖金提取额度范围内，由董事会薪酬与考核委员会授权董事长执行。

第十四条 公司可通过股权激励计划或员工激励计划等方式进行激励公司相关人员。

第五章 约束机制

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，如出现下列情形之一的，不予发放年度绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；
- （二）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选，不再具备任职资格的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

- （四）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 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。

第十七条 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

第十八条 本制度自股东会审议通过后实施。

天际新能源科技股份有限公司

2025 年 10 月