

孚能科技（赣州）股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为促进公司健康、可持续发展，增强公司董事、高级管理人员勤勉尽责、依法履职的工作意识，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性、创造性，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、法规及《孚能科技（赣州）股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际，制定本管理制度。

第二条 本制度适用于公司的内外部董事、独立董事和公司高级管理人员：

（一）内部董事，是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事，包括由股东会选举的董事和通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生的公司职工董事；

（二）外部董事，是指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；

（三）独立董事，是指公司按照《上市公司独立董事管理办法》等相关规定聘请的，与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（四）公司高级管理人员，是指经董事会聘任的公司总经理、副总经理、财务负责人、研究院院长、董事会秘书等《公司章程》定义的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬与考核坚持以下基本原则：

（一）权责对等原则：坚持董事、高级管理人员薪酬与所承担责任相适应的原则；

（二）业绩与能力导向原则：坚持董事、高级管理人员薪酬与公司的经营结果挂钩，充分体现业绩与董事、高级管理人员薪酬的正向关联；

（三）战略导向原则：坚持有利于提高公司核心竞争力、稳定团队、汇聚人才的原则，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性，把个人利益与公司利益

更紧密的结合在一起；

（四）公平、公正原则：坚持以公司经营目标为导向，以提升董事、高级管理人员绩效为目标，以绩效评估为手段，坚持标准公平、程序公开、分配公正。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事、高级管理人员薪酬管理机构

（一）董事会薪酬与考核委员会（以下简称“委员会”）是公司董事和高级管理人员薪酬与考核的管理机构，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；

（二）薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬计划，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的报酬事项须报董事会批准；

（三）公司人力资源部为董事会薪酬与考核委员会的日常办事机构，负责测算与制定董事和高级管理人员薪酬方案，制定与不断完善董事和高级管理人员薪酬与考核制度、实施细则，及薪酬日常发放管理工作。

其中兼任子公司主要领导的公司副总裁薪酬日常发放管理工作可委托所在子公司负责。

第三章 薪酬标准

第五条 董事、高级管理人员薪酬标准和结构

（一）外部董事不从公司领取薪酬；独立董事由公司按月为其发放补贴，补贴标准以股东会批准的独立董事补贴方案为准，独立董事履职需要发生的合理费用根据公司《独立董事工作制度》等据实报销，不纳入补贴范围；

（二）内部董事和高级管理人员的薪酬由公司（子公司）发放，兼任高级管理人员的董事，其薪酬按高级管理人员薪酬标准确定；公司职工董事是公司的员工，其领取的薪酬为岗位薪酬，由公司管理层对其进行岗位考核，不再另行领取董事薪酬；

（三）内部董事和高级管理人员的薪酬标准以公司经营管理难度、公司经营状况和考核评价情况为基础，参考行业及上市公司薪酬水平，根据公司经营计划和本人分管工作的职责、目标等进行综合考核确定；

（四）在子公司任职的公司副总经理的薪酬，主要依据所在子公司经营规模、经营管理难度、职工工资水平、所在地区职工工资水平等因素综合确定。

第六条 保险福利

内部董事与高级管理人员保险福利按照国家和公司有关规定执行，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金等。

第四章 薪酬发放管理

第七条 公司采取月度预发和年度清算相结合的方式向内部董事和高级管理人员发放薪酬。

第八条 内部董事和高级管理人员的绩效评价由委员会负责组织。在董事会或委员会对董事个人进行绩效评价或讨论其薪酬时，该董事应当回避。

第九条 公司向内部董事和高级管理人员发放的薪酬为税前金额，由公司按照国家有关规定扣除下列事项后发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十条 公司内部董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和绩效评价情况计算薪酬并予以发放。

第十一条 公司内部董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放薪酬，或进行薪酬扣减，已发放的公司有权追索：

- （一）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或被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）严重损害公司利益的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职给公司造成不良影响，或被公司解除职务的；

（四）公司董事会认定的严重违反公司有关规定的其他情形。

内部董事和高级管理人员于当年度 12 月 31 日前离职或被免职的，不予发放当年度绩效奖金。

第五章 薪酬的调整

第十二条 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的进一步发展需要。

第十三条 公司内部董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司组织结构调整及岗位变动；
- （五）按照国家法律法规或上级有关政策，需要进行薪酬调整。

第六章 考核内容与方式

第十四条 考核周期

内部董事和高级管理人员的考核周期为一年。

第十五条 考核内容

内部董事和高级管理人员的考核内容由业绩考核、人才培养与队伍建设、个人能力素质考核、质量、安全、廉洁自律等部分组成，根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。

第十六条 考核结果反馈

内部董事和高级管理人员绩效考核工作结束后，应将考核结果书面反馈至内部董事和高级管理人员。

内部董事、高级管理人员如有异议，应在一周内向委员会提出申诉。

第十七条 考核结果应用

内部董事和高级管理人员考核结果是其任免、工资调整和绩效奖金分配的依据之一。公司根据本制度的相关规定，由各级审议机构通过的相关决议，对内部董事和高级管理人员的职级和工资进行调整、绩效奖金予以发放或停止发放。

第七章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规和《公司章程》等规定执行。本制度与国家有关法律、法规和行政规章存在冲突时，按照国家有关法律、法规和行政规章等规定执行。

第十九条 本制度由董事会负责解释。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，修改亦同。

孚能科技（赣州）股份有限公司

二〇二五年十月