

北京海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

（经 2026 年第二次临时股东会审议通过）

第一章 总 则

第一条 为进一步完善北京海新能源科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学合理的激励和约束机制，提高公司的经营管理水平，保障公司持续、稳定、健康的发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律、法规和规范性文件以及《北京海新能源科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值、履行责任义务相符；
- （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，与公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事的薪酬方案由董事会提名和薪酬考核委员会的职责和权限拟定，并提交公司股东会审议批准，并予以披露。在董事会或者提名和薪酬考核委员会的职责和权限对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第五条 高级管理人员的薪酬方案由董事会提名和薪酬考核委员会的职责和权限拟定，并提交公司董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会提名和薪酬考核委员会的职责和权限负责组织。

第七条 公司董事会办公室、人力资源部负责配合董事会提名和薪酬考核委员会的职责和权限进行董事和高级管理人员薪酬方案的制订与实施。

第三章 薪酬标准

第八条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：领取独立董事固定津贴，不参与公司内部与绩效挂钩的绩效考核；

（二）非独立董事（含职工代表董事）：薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。基本薪酬为固定收入，根据所任职位的价值、责任、能力和市场薪酬水平等因素综合确定。绩效薪酬根据绩效考核指标、结合岗位职责及分工确定，并与公司业绩、经营指标完成结果挂钩。

在公司控股股东单位或其关联方领取薪酬的非独立董事，不在公司另行领取董事薪酬。在公司兼任高级管理人员的非独立董事，按照高级管理人员薪酬标准领取薪酬。职工代表董事，按其在公司担任的具体职务，由人力资源部按照公司相关规定实施管理。

（三）高级管理人员：薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和激励收入组成。基本薪酬为固定收入，根据所任职位的价值、责任、能力和市场薪酬水平等因素综合确定。绩效薪酬是浮动部分，与公司业绩、个人年度绩效考核结果挂钩。激励收入包含任期激励及其他激励。

（四）非独立董事和高级管理人员的绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与

绩效薪酬总额的 50%。

第九条 薪酬方案的制定应为公司的经营战略服务，公司可以根据行业发展情况、公司经营发展状况等因素变化在履行相应程序后对薪酬方案进行调整。

第四章 薪酬发放

第十条 独立董事津贴按季度平均发放。非独立董事和高级管理人员的基本薪酬按照公司相关薪酬制度发放。绩效薪酬和激励收入根据董事会提名和薪酬考核委员会的职责和权限的绩效考核结果兑现。公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十一条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照相关法律法规代扣代缴相关税费。

第十二条 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、高级管理人员的绩效薪酬和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激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和激励收入进行全额或部分追回。

第十三条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬或津贴并予以发放。

第十四条 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。

第五章 附 则

第十五条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章

程》等相关规定执行；本制度如与日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十六条 本制度经公司股东会审议通过之日起实施，修订时亦同。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释。