

海南钧达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

第一章 总则

第一条 为进一步完善海南钧达新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管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，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》《海南钧达新能源科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二章 适用对象

第二条 本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部在任成员，包括非独立董事、独立董事、职工代表董事。

第三条 本制度所称高级管理人员，是指总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第四条 本制度适用于在公司领取薪酬的公司董事及高级管理人员，但不包括公司独立董事，公司独立董事在公司领取独立董事津贴，具体金额以公司股东会审议通过为准。

第三章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬政策与薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，组织公司董事和高级管理人员的绩效评价。

第六条 公司董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第七条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第四章 薪酬的构成和标准

第八条 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的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩；
- （五）应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第九条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定内部董事（在公司有实际任职岗位的董事）、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十条 在公司有实际任职岗位的董事、高级管理人员的薪酬根据其在公司实际任职岗位及工作性质，按照公司薪酬标准与绩效考核领取薪酬，不额外领取津贴。未在公司担任除董事外其他实际职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

第十一条 在公司有实际任职岗位的非独立董事、高级管理人员的薪酬按照以下标准确定：

- （一）基本薪酬：根据岗位价值、职责范围、市场薪酬水平、公司规模等因素综合确定，按月平均发放；
- （二）绩效薪酬：以年度绩效评价为依据。绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%；
- （三）中长期激励收入：是对其中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十二条 在公司有实际任职岗位的非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬和中期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第十三条 公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十四条 公司董事、高级管理人员按照规定履职（如出席公司董事会、股东会等）而发生的合理费用由公司承担。

第十五条 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津贴和薪酬并予以发放。

第十六条 薪酬发放时，薪酬与考核委员会应当充分关注公司董事、高级管理人员所作出的各项承诺履行情况，如存在公司董事、高级管理人员违反其个人所做承诺等情形，应确认薪酬发放是否符合相关承诺内容。

第五章 薪酬调整

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。具体薪酬调整依据如下：

- （一）公司盈利状况；
- （二）公司经营规模状况；
- （三）个人岗位调整或职务变化；
- （四）公司组织结构的调整；
- （五）同行业薪酬水平变化；
- （六）通胀水平。

公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准，并向董事会薪酬与考核委员会提出建议。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时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。

第十九条 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，公司应当披露原因。行业周期性特征明显时，公司可实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。公司亏损时，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六章 薪酬发放与止付追索

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分，剩余部分发放给个人。

第二十一条 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（津贴）并予以发放。

第二十二条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第二十三条 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、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十四条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司应当根据情节轻重减少、停止发放或者追回已发放的绩效薪酬和中长期激励收入：

- （一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的；
- （二）因违反对公司的忠实勤勉义务给公司造成损失的；
- （三）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；
- （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公开谴责的；
- （五）严重违反公司规章制度或严重损害公司利益的。

第二十五条 发生前条规定情形的，董事会薪酬与考核委员会根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素，评估确定是否需要针对相关责任人员的薪酬发起追索扣回程序以及具体追索扣回的金额及比例。

第七章 附则

第二十六条 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规和《公司章程》相抵触时，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。

第二十七条 本制度由公司股东会审议通过后生效施行，修改时亦同。如遇

国家法律、行政法规、规范性文件或公司章程修订，制度内容与之抵触时，应以修订后的国家法律、行政法规、规范性文件或公司章程的规定为准。自本制度生效实施之日起，公司原《高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度》不再实施。

第二十八条 本制度由公司董事会负责解释。

海南钧达新能源科技股份有限公司

二〇二六年六月