

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、行政法规、部门规章和规范性文件和《上海派能能源科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），制定本制度。

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。

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。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、高级管理人员绩效考核方案，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方案并报股东会审批。

第八条 公司非独立董事不在公司领取董事津贴。在公司担任高级管理人员职务的非独立董事，按所担任高级管理人员职务领取薪酬。在公司任职未担任高级管理人员职务的非独立董事，按其在公司担任实际工作岗位领取薪酬。在关联公司或股东单位担任职务或未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬。

公司高级管理人员的薪酬按照其在公司担任的具体职务领取薪酬。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 在公司担任高级管理人员职务的非独立董事、在公司任职未担任高级管理人员职务的非独立董事以及公司高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

基本薪酬按月发放。绩效薪酬的确定和支付以绩效评价为重要依据。公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取股权激励等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第十条 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。

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中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

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）公司收入规模、盈利状况；
- （二）公司发展战略或组织结构调整。
- （三）所处地区及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，收集同行业及所处地区的薪资数据，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

二〇二六年三月