烟台龙源电力技术股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2026 年 4 月）

第一章 总 则

第一条 为进一步提升烟台龙源电力技术股份有限公司（以下简称“公司”）规范运作水平，建立科学有效的激励和约束机制，充分调动董事、高级管理人员积极性和创造性，提高企业经营管理水平和经济效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规、规范性文件及国家能源投资集团有限责任公司（以下简称“集团公司”）、国家能源集团科技环保有限公司（以下简称“科环公司”）相关要求，依据《烟台龙源电力技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，并结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员，不在公司领取薪酬的董事不适用本制度。本制度所称企业负责人包括：董事长、总经理（以下统称为“正职”）；公司内部专职董事、副总经理、总会计师等其他高级管理人员（以下统称为“副职”）。

第三条 薪酬管理的基本原则

（一）坚持规范管理。严肃分配纪律、规范分配秩序。

依法落实董事会对高级管理人员业绩考核、薪酬分配等管理职权，强化企业独立市场主体地位。

（二）坚持按劳分配与按生产要素分配相结合，促进企业科学发展，提高核心竞争力，实现国有资产保值增值；

（三）坚持激励与约束并举。建立与任期制契约化考核评价结果紧密挂钩、与所承担风险和经营责任相匹配的薪酬分配机制，业绩升薪酬升，业绩降薪酬降，充分调动董事、高级管理人员工作积极性。

（四）兼顾效率与公平，薪酬水平既要与其承担的职责、风险和经营业绩挂钩，又要与企业所在地人才市场价格水平相适应。

第二章 管理机构及职权

第四条 董事薪酬方案由股东会决定，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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并应予以充分披露。董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定公司董事、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薪酬政策与方案。薪酬与考核委员会履行职责应参照《烟台龙源电力技术股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》的有关规

定执行。

第五条 公司组织人事部（人力资源部）和财务产权部应负责协助实施董事、高级管理人员薪酬的具体测算和兑现工作。

第三章 工资总额的核定

第六条 公司建立工资效益联动机制，工资总额与主要业绩指标联动，根据指标完成情况上下浮动。

第七条 工资总额由工资总额基数、效益增减量工资、奖惩工资、单列工资四部分组成。即：

工资总额=工资总额基数+效益增减量工资+奖惩工资+单列工资

第八条 工资总额基数是经上级管理机构审核认定，用以计算工资总额预算的基础依据。以上年度工资总额清算数为基础，核减上年工资总额增量的一定比例、奖励工资以及其他需剔除的一次性因素后确定。

第九条 每年年初，公司编制年度工资总额预算，编制依据包括本单位上年度效益指标目标数、实际完成数、本年度效益指标、目标数及本年度与上年度有关数据的对比情况、人员增减变化、效率指标及上年度发放工资总额、平均工资及增幅、各类人员的工资水平等。

第十条 每年年末，公司根据上级管理机构核定的工资

总额清算额进行清算，多退少补。工资总额清算与财务决算工作统筹安排，同步进行。

第十一条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员薪酬纳入工资总额管理。

第四章 企业负责人薪酬管理

第一节 年度薪酬

第十二条 企业负责人的年度薪酬由基本年薪、绩效年薪等组成。

第十三条 基本年薪是企业负责人的年度基本收入，原则上每年核定一次，按月支付。绩效年薪是指与企业年度关键业绩考核和经济效益完成情况相联系的收入，占比一般不低于年度薪酬的 60%。基本年薪标准及绩效年薪标准根据国资委关于国有企业负责人薪酬制度改革等要求，由上级管理机构每年提出指导意见，并结合绩效评价结果，按照公司治理程序确定。

第十四条 正职基本年薪根据上级管理的当年在岗职工平均工资的一定倍数提出建议，副职按正职基本年薪的 80%确定。

第十五条 个人绩效年薪根据本人契约化管理年度考核结果确定，合理拉开差距。

第二节 任期激励

第十六条 任期激励是指与本人契约化管理任期考核结果（以下统称“任期考核结果”）相联系的收入，以三年为一个业绩考核任期。

第十七条 企业负责人任期激励根据任期考核结果在不超过负责人任期内绩效年薪总水平的20%以内确定，并一次性支付。

第十八条 个人任期激励根据本人任期考核结果确定，合理拉开差距。

第十九条 企业负责人任期考核结果为不称职的，不得领取任期激励收入。

第二十条 企业负责人因本人原因任期未满的，取消年度所在任期的任期激励收入。

第三节 薪酬支付

第二十一条 企业负责人薪酬兑现方案由董事会薪酬与考核委员会制定，经党委会前置研究讨论后，提交董事会批准。其中，董事薪酬方案由股东会决定。

第二十二条 企业负责人绩效年薪可按照不超过上年度绩效年薪核定额的70%分月支付。年度报告披露后，且年度或任期契约化管理考核评价后，公司根据核定的绩效年薪和任期薪酬水平进行清算兑现。任期考核评价完成前，不得提

前兑现或预发任期激励收入。已发薪酬低于核定水平的，剩余金额在清算后兑现；已发薪酬超过核定水平的，须追索扣回超发的金额，追索扣回机制适用于已经离职或退休的企业负责人。

第二十三条 新任企业负责人，自下发任职通知文件次月起按本制度由本公司发放薪酬。企业负责人职务变动的，自下发职务调整通知文件次月起，按新任职务的年薪和任期激励标准执行，当年薪酬按不同职务履职月数分段计算。

第二十四条 企业负责人在任期未满时且未经上级管理机构批准离职或调出的，只兑现其当年应得基本年薪。

第二十五条 企业负责人在任期未满或企业经营困难时主动提出辞职的，只兑现其当年应得基本年薪。

第二十六条 企业负责人在任期内因病、因事长期休假的，视情况扣减绩效年薪、任期激励。

第二十七条 企业负责人涉嫌违纪违法，被纪检监察机关或司法机关依法采取留置或刑事拘留、逮捕等强制措施的，停止支付其在此期间薪酬。

企业负责人被纪检监察机关或司法机关调查但未被采取强制措施，无法正常履职的，按照不超过本人当年基本年薪月发放标准的原则计发生活费。经调查认定不存在违纪违法事实的，补发其应发薪酬。存在违纪违法事实的，应根据处理结果按照相关规定扣减薪酬。

第二十八条 企业负责人年薪为税前收入，应依法缴纳个人所得税，由公司依法代扣代缴。

第四节 递延支付

第二十九条 公司建立企业负责人绩效年薪递延支付机制，递延支付期限一般不少于三年。

第三十条 企业负责人递延支付比例一般不低于绩效年薪的 5%，具体由上级管理机构提出指导意见，并结合公司实际情况，按照公司治理程序审议决定。

第三十一条 递延期内发生风险防控、项目完结、投资决策、安全生产、财务管理、合规监督、廉政建设、信息披露、社会责任等方面的重大违法违规行为或造成重大风险损失的，根据上级管理机构有关部门出具的情况认定说明，并按照公司治理程序审议后，公司应依法依规扣减部分或全部递延支付的绩效年薪。

第三十二条 对递延期满的绩效年薪，由公司提出申请，履行审批程序后，按照本制度第二十一条有关规定履行审议程序后支付。

第五章 独立董事及职工董事薪酬管理

第三十三条 独立董事是指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及公司主要股东、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。

独立董事实行津贴制，津贴的标准应当由董事会制订方案，股东会审议通过。除上述津贴外，独立董事不得从公司及公司主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

第三十四条 职工董事薪酬根据其在公司的具体任职岗位确定，按照《烟台龙源电力技术股份有限公司薪酬管理实施细则》《烟台龙源电力技术股份有限公司全员绩效考核管理办法》的有关规定执行。

第六章 止付追索

第三十五条 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、高级管理人员绩效年薪和中长期激励予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第三十六条 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，公司将根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期激励进行全额或部分追回。

第三十七条 董事、高级管理人员（含离任人员）在收到公司薪酬追索扣回书面通知后一个月内拒不退还追索扣

回金额的，公司保留采用法律手段追究其责任的权利。

第七章 管理与监督

第三十八条 董事、高级管理人员经批准在所属全资、控股、参股企业兼职或在公司外的其他单位兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬，如领取报酬的，应上交公司。

第三十九条 董事、高级管理人员参与任何形式的中长期激励，需经上级管理机构同意后执行，并严格按相关制度兑现。

第四十条 董事、高级管理人员除可领取以下收入外，不得从公司领取除年度薪酬和任期激励之外的其他任何工资、奖金、津贴等工资性收入，亦不得领取或报销防暑降温费、取暖费等任何货币性福利：

（一）政府特殊津贴、院士津贴、高新工程津贴、国家科学技术奖等；

（二）纳入经批准的评比达标表彰项目，且按国家规定发放、不由企业资金承担的奖金。

（三）国家规定的社会保险、住房公积金等待遇和非货币性集体福利。

第四十一条 董事、高级管理人员违规领取薪酬，视情节轻重扣减或追索扣回部分或全部已发放绩效年薪、任期激

励、中长期激励，并视情节轻重按有关规定给予纪律处分、组织处理或经济责任追究。扣罚金额优先从未兑现的绩效年薪和任期激励额度中进行抵扣，不足部分由董事、高级管理人员个人缴纳。追索扣回机制适用于已经离职和退休的董事、高级管理人员。

第四十二条 董事、高级管理人员公务用车、通信等履职待遇和业务支出，按照有关规定执行。

第四十三条 董事、高级管理人员离任后，其薪酬方案、考核评价及收入兑现的原始资料至少保存15年。

第八章 附 则

第四十四条 董事、高级管理人员的保险、福利待遇按国家和公司现有规定执行。

第四十五条 本制度未尽事宜，依照国家法律、法规、规范性文件和《公司章程》等有关规定执行。本制度如与《公司章程》的规定相抵触，以《公司章程》的规定为准。

第四十六条 本制度由公司董事会负责解释，经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。