

江苏神马电力股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二零二六年四月

目 录

第一章	总则	1
第二章	薪酬结构与薪酬发放	1
第三章	考核管理	3
第四章	止付追索	4
第五章	附则	4

第一章 总则

第一条 为规范江苏神马电力股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，充分调动工作积极性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》等法律、法规和规范性文件以及《江苏神马电力股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事及《公司章程》中规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬分配遵循如下原则：

（一）业绩联动原则：公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配；

（二）协调一致原则：公司董事和高级管理人员薪酬应当与其岗位价值、责任义务、承担风险相一致，与普通职工的薪酬分配比例相协调；

（三）长远发展原则：公司董事和高级管理人员薪酬应当与公司可持续发展相协调；

（四）激励约束并重原则：公司董事和高级管理人员薪酬应当与个人业绩和履职情况相匹配。

第四条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、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。

第二章 薪酬结构与薪酬发放

第五条 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第六条 公司董事薪酬

(一)独立董事：公司实行独立董事津贴制，公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

(二)非独立董事：

1、公司非独立董事同时兼任高级管理人员的，按第七条执行；

2、公司非独立董事同时兼任非高级管理人员职务的，其薪酬结合其在公司的具体任职岗位职责，按第七条执行；

3、非独立董事不在公司担任任何工作职务，不领取薪酬或津贴。

第七条 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成：

(一)基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月发放；

(二)绩效薪酬：绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放，其中一定比例的绩效薪酬依据经审计的财务数据核算在年度报告披露和绩效评价后发放；

(三)中长期激励：包括但不限于股权激励、员工持股计划、专项奖励等。

第八条 独立董事津贴按月或按其他期限定期发放。

第九条 领取薪酬的董事、高级管理人员，其基本薪酬按月发放，绩效薪

酬发放时间、方式根据公司相关制度确定，其中一定比例的绩效薪酬依据经审计的财务数据核算在年度报告披露和绩效评价后发放。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十一条 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并予以发放。

第三章 考核管理

第十二条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬方案；董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第十三条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、上海证券交易所相关规定、《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第十四条 每年度董事、高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

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，并予以披露。如有董事兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行

考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

第十五条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织。董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十六条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并予以披露。

第十七条 公司人力资源部、财务部分别负责、配合董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第四章 止付追索

第十八条 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。

第十九条 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者部分追回。

第五章 附则

第二十条 本制度自股东会审议通过之日起执行。

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本工作制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度解释权归属公司董事会。

江苏神马电力股份有限公司

2026年4月17日