

能科科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

第一章 总则

第一条 为规范能科科技股份有限公司（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，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司健康、可持续发展，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》等相关法律、行政法规、部门规章及《能科科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制订本制度。

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、高级管理人员薪酬及绩效考核的基本原则：

（一）薪酬水平与市场发展相适应、公司实际经营情况相结合、绩效考核相匹配、公司可持续发展相协调；

（二）薪酬标准与岗位价值、职责范围、工作强度等因素相符，强化正向激励的同时，明确薪酬止付、追索机制，防范履职风险。

第二章 薪酬管理机制

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会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，并予以充分披露。

第五条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

公司人力资源部等相关部门应当配合董事会薪酬与考核委员会依据本制度

开展具体实施工作。

第三章 薪酬标准及构成

第六条 不在公司担任具体职务的非独立董事以及独立董事实行固定津贴制，津贴标准由股东会审议，股东会审议通过后按月发放。

第七条 在公司担任具体职务的非独立董事以及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、岗位津贴、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。

（一）基本薪酬：基本薪酬根据人员所在岗位承担的职责、岗位要求及重要性、市场水平等因素综合确定；

（二）岗位津贴：董事适用岗位津贴，随工资一起发放。

（二）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。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。

（三）中长期激励：为公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

第四章 薪酬发放与追回

第八条 董事、高级管理人员薪酬发放按照公司规定执行。

第九条 公司董事、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以绩效评价为重要依据。

公司确定董事、高级管理人员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支付。

第十条 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。

第十一条 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。

第五章 附则

第十二条 本制度未尽事宜或与有关法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家法律法规、中国证监会、上海证券交易所和《公司章程》的规定执行。

第十三条 本制度由公司董事会负责解释，经股东会审议通过后生效，修改时亦同。