

# 融发核电设备股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善公司经营的激励和约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高整体运营水平、促进公司效益的持续和均衡增长，实现公司的长期发展战略，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《融发核电设备股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司的实际情况，特制定本管理制度。

**第二条** 本制度适用的对象包括：

- （一）公司董事，包括独立董事、非独立董事；
- （二）公司高级管理人员，包括《公司章程》规定并由公司董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及根据《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 本制度遵循以下原则：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬与其经营责任、风险、业绩和任职能力挂钩；
- （二）兼顾股东、公司、员工和董事、高级管理人员利益，防止短期行为；
- （三）董事、高级管理人员薪酬与员工的工资收入适当分离，建立利益制衡机制；
- （四）对董事、高级管理人员的绩效薪酬考核有奖有罚、奖罚对等；
- （五）董事、高级管理人员的薪酬收入的发放依法合规，先审计和考核，后兑现。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责审查公司董事、高级管理人员职责履行情况并对其进行考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

公司董事会薪酬与考核委员会根据国家政策法规调整情况、行业环境变化、公司经营状况、人员任职能力、市场薪酬水平变动等因素，可以向董事会提议对董事、高级管理人员的考核指标和薪酬标准进行适当的调整。

**第五条** 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

**第六条** 公司人力资源部门、财务部门及董事会办公室等相关部门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。

### 第三章 薪酬的构成和标准

#### **第七条 工资总额决定机制**

公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额结合薪酬标准、公司经营业绩、外部市场薪酬水平及个人履职情况等因素综合确定。

#### **第八条 独立董事津贴**

公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准经股东会审议通过后按约定方式发放。除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等；独立董事依据《公司章程》因履行职责发生的差旅费、办公费等费用可在公司据实报销。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

#### **第九条 非独立董事薪酬**

非独立董事兼任公司其他岗位职务或担任其他具体工作的，领取对应的报酬；不在公司兼任职务的非独立董事，来自股东或其关联单位的不领取董事津贴。依据《公司章程》因履行职责发生的差旅费、办公费等费用可在公司据实报销。

#### **第十条 高级管理人员薪酬**

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等组成，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。基本薪酬结合行业薪

酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬以绩效导向为核心，根据公司经济效益、个人业绩指标达成情况及工作业绩表现等因素综合评估。

## 第四章 绩效考核

**第十一条** 公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

**第十二条** 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。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。

**第十三条** 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

## 第五章 薪酬的发放

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税后，剩余部分发放给个人。其中：

（一）公司独立董事的津贴按月发放；

（二）公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会结合公司年度经营业绩和指标完成情况，对非独立董事、高级管理人员进行季度或年度绩效考核，根据考核结果发放。

**第十五条** 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应当以绩效评价为重要依据。

**第十六条** 公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员在绩效年薪发放时在任不足1年的，或者发放期间内职务发生变动的，离任及接任者以任免通知的时间为准，按其实际任职时间长短计算薪酬（以月为计算单位，不足1个月的按天计发）。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员由于正常工作调动、退休、病休或丧失行为能力而提前离任的，根据审计结果，其名下的绩效薪酬经审计后可提前支取。

**第十九条** 公司董事、高级管理人员在任期内个人主动辞职或由于未勤勉尽责、出现违法违规违纪行为等原因被解聘，其所持有的尚未执行的绩效薪酬全部失效。

## 第六章 薪酬调整

**第二十条** 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随公司发展变化而作相应的调整。

**第二十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据主要为：

- （一）同行业薪资水平变化；
- （二）通胀水平；
- （三）公司经营效益及个人业绩完成情况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化。

**第二十二条** 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，应当披露原因。

## 第七章 薪酬的支付追索

**第二十三条** 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情况之一时，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回已发放薪酬的部分或全部：

- （一）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- （二）被证券交易所公开谴责或者宣布为不当人选的；
- （三）因重大违法违规行为被国务院证券监督管理机构予以行政处罚的；
- （四）公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反政府或者公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

**第二十四条** 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。

**第二十五条** 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。

## 第八章 附则

**第二十六条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、中国证监会及深圳证券交易所的监管规定和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、中国证监会及深圳证券交易所的监管规定或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按届时有效的国家有关法律、法规、中国证监会及深圳证券交易所的监管规定和《公司章程》的规定执行。

**第二十七条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第二十八条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修订时亦同。

融发核电设备股份有限公司

2026年4月