

# 张家港海锅新能源装备股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月制定)

# 张家港海锅新能源装备股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善张家港海锅新能源装备股份有限公司（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》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件以及《张家港海锅新能源装备股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用以下人员：

- （一）董事：包括独立董事、非独立董事（含职工代表董事，下同）；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （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、利对等的原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （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）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

**第四条** 公司应当结合行业水平、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，其中，普通职工薪酬管理的具体考核标准、发放细则、调整方式等规定依照公司内部专项规定执行。

### 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 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，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，具体职责权限详见公司《董事会薪酬与考核委员会实施细则》。

**第六条** 公司董事的薪酬方案经董事会审议后，提交股东会批准，并予以披露。公司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。

公司高级管理人员的薪酬方案须经董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员

薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第七条** 公司人事行政部、财务部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员绩效考核的具体实施。

### 第三章 薪酬的标准与构成

**第八条** 公司董事、高级管理人员的工资总额与市场发展相适应，以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况和绩效考核结果以及公司未来发展规划等因素综合确定。

**第九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬构成：

(一) 独立董事

公司独立董事实行固定津贴制度，津贴按季/年支付，具体数额由公司股东会审议决定。独立董事行使职权所需的合理费用由公司承担。

独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 非独立董事

非独立董事按照其在公司实际担任的职务与岗位责任确定薪酬标准，不另行领取董事津贴。若同时兼任公司高级管理人员的，其薪酬按照高级管理人员薪酬标准执行。

未在公司担任工作职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

(三) 高级管理人员

公司高级管理人员按照其在公司实际担任的职务与岗位责任确定薪酬标准。

**第十条** 在公司任职的非独立董事、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（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。公司董事、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，与公司可持续发展相协调。

(一) 基本薪酬：根据行业薪酬水平、岗位职责和履职情况等因素综合确定，按月发放。

(二) 绩效薪酬：根据公司经营目标和个人绩效考核指标完成情况为考核基础，根据考核结果进行月度和年度发放。

(三) 中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，由公司根据实际情况制定激励方案。

### 第四章 薪酬发放与管理

**第十一条** 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。公司应当确定非独立董事、高级管理人员一定比例的年度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。考核期内，若公司新增重大投资项目等战

略性业务，经董事会确认处于项目建设期内的，该项目经审计的当期净亏损，在计算年度经营业绩考核指标时予以剔除。

**第十二条** 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，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。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十四条** 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。

**第十五条** 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司不予发放绩效奖励或津贴：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益被解除职务的；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职、不再具有担任董事和高级管理人员的资格的或无法履行职责的；
- （五）有关法律、行政法规、规章、规范性文件或《公司章程》规定的其他情形。

## 第五章 薪酬调整

**第十六条** 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，以适应公司持续健康发展的需要。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司的发展战略和经营环境变化；
- （二）公司经营业绩状况；
- （三）同行业薪酬水平变动情况；
- （四）组织结构调整、职位、职责变化；
- （五）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

**第十八条** 经公司薪酬与考核委员会提议，并经董事会批准可以临时性为专门事项设立专项奖励，作为对非独立董事、高级管理人员的薪酬补充。

## 第六章 薪酬止付与追索

**第十九条** 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（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第二十条** 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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

**第二十一条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬等收入的止付追索程序。

## 第七章 附则

**第二十二条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行；没有规定或与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第二十三条** 本制度经公司股东会审议通过后实施，修改时亦同。

**第二十四条** 本制度由公司董事会负责解释。