

嘉泽新能源股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善嘉泽新能源股份有限公司(以下简称公司)董事与高级管理人员的薪酬管理工作,建立科学有效的激励与约束机制,有效调动公司董事及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》(以下简称《公司法》)、《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《嘉泽新能源股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》),结合公司实际,制定本制度。

第二条 适用本制度的董事与高级管理人员包括:公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及董事会认定的其他高级管理人员。

公司控股子公司的董事及高级管理人员薪酬管理,参照本制度执行,具体方案由子公司按其章程及内部制度履行审议程序。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则:

- (一) 体现收入水平符合公司规模与业绩的原则,同时参考外部薪酬水平;
- (二) 体现责权利对等的原则,与岗位价值高低、承担责任大小相符;
- (三) 体现公司长远利益的原则,与公司持续健康发展的目标相符;
- (四) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则,薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构,对董事会负责,负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核,制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案。薪酬与考核委员会的职责与权限由《嘉泽新能源股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》具体规定。

第五条 公司人力资源部、会计管理部、经营管理部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行年度薪酬方案的制定与实施。

第二章 薪酬的标准及发放

第六条 公司董事会成员薪酬

(一) 非独立董事

1、兼任公司高级管理人员的董事，其薪酬构成和绩效考核依据本制度关于高级管理人员薪酬管理的规定执行；兼任公司内部其他职务的董事，其薪酬构成和绩效考核依据公司规定执行。

2、公司董事长在公司领取基本薪酬，按月发放，除此之外不再另行发放绩效薪酬。

3、除公司董事长外，不在公司经营管理岗位任职的非独立董事，不在公司领取薪酬。

(二) 独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过执行，按月发放，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第七条 公司高级管理人员薪酬

(一) 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，其中绩效薪酬占年度基本薪酬与绩效薪酬之和的比例原则上不低于 50%。

(二) 基本薪酬主要考虑所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，依据公司薪酬等级序列按月发放。

(三) 绩效薪酬根据公司年度目标绩效薪酬为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年终根据当年考核结果核定。

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。

(四) 中长期激励收入：包括股权激励等，具体依公司相关激励方案执行。

第八条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从应付薪酬中代扣代缴个人所得税及应由个人承担的社会保险费、住房公积金、公司规定应由个人承担的其他款项后，将剩余部分发放给个人。

第九条 董事会薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的岗位、职责、重要性以及参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平等制定董事和高级管理人员（含兼任公司高级管理人员的董事）的薪酬方案、独立董事的津贴方案，明确薪酬及津贴的确定依据和具体构成。公司董事的薪酬及津贴方案须报经董事会同意

后，提交股东会审议；高级管理人员的薪酬方案须提交董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

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，其绩效薪酬的发放按公司规定执行。

第三章 高级管理人员的绩效考核与实施程序

第十一条 经营年度开始前，董事会薪酬与考核委员会安排公司经营管理部会同相关职能部门，根据公司的总体经营目标及高级管理人员所分管的工作拟订高级管理人员的目标责任书，由董事会薪酬与考核委员会审核确认。目标责任书应对高级管理人员的工作计划与目标中各项内容的权重予以确认。

第十二条 高级管理人员分别签署目标责任书，高级管理人员签订的目标责任书将作为其年度薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可以调整高级管理人员工作计划和目标。

第十三条 经营年度结束后，由公司人力资源部会同相关部门负责具体考核操作，负责做好董事会薪酬与考核委员会决策的前期准备工作，提供公司以下方面的资料：

- （一）公司主要财务指标和经营目标完成情况；
- （二）公司高级管理人员分管工作范围及主要职责情况；
- （三）高级管理人员岗位工作业绩考评系统中涉及指标的完成情况；
- （四）按公司业绩拟订公司薪酬分配规划和分配方式的有关测算依据；
- （五）董事会薪酬与考核委员会履行职责需要的其他相关资料。

第四章 薪酬的调整

第十四条 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，以适应公司的进一步发展需要。

第十五条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，董事会薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，并报董事会、股东会审议通过后实施。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬变化水平。每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司组织架构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第五章 薪酬的止付、追索与扣回

第十七条 公司对财务报告进行追溯重述，导致已发放的绩效薪酬和中长期激励收入所依据的业绩考核指标发生变化的，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。

因董事、高级管理人员主观过错导致财务报告重述的，同时适用本制度第十九条的规定。

第十八条 董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形之一的，公司有权减少、停止支付尚未发放的绩效薪酬和中长期激励收入：

(一) 因工作失误给公司造成经济损失或不良影响的；

(二) 年度绩效考核结果为不合格的；

(三) 因涉嫌违法违规被有权机关立案调查，尚未作出最终结论的；

(四) 董事会薪酬与考核委员会认定的其他应当止付薪酬的情形。

前款情形消除后，经董事会薪酬与考核委员会评估，可恢复支付或依规予以发放。

第十九条 公司董事、高级管理人员在任职期间的任一考核年度内，发生下列任一情形的，公司应当追回相关行为发生期间已支付的绩效薪酬和中长期激励收入的全部或部分，并取消相应未发放部分：

(一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

(二) 因违法违规违纪行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

(三) 被有关部门依法依规处理，情形严重的；

(四) 因违反忠实、勤勉义务，导致公司利益遭受损失的；

(五) 财务造假、资金占用、违规担保、内幕交易等违法违规行为，董事、高级管理人员对此负有个人责任的；

(六) 经董事会薪酬与考核委员会认定，存在严重违反公司有关规定、损害

公司利益的其他情形，并报董事会审议批准的。

第六章 薪酬的信息披露

第二十条 公司应当在年度报告中披露董事、高级管理人员的薪酬情况，包括但不限于薪酬结构、薪酬总额、绩效考核依据及完成情况、止付追索情况等，披露内容应符合中国证券监督管理委员会及证券交易所的相关规定。

第七章 附 则

第二十一条 本制度未尽事宜，或者与有关法律、法规、规章、规范性文件等规定相抵触的，应当依照有关规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责制定、修改和解释。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施。