

# 江苏海力风电设备科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范江苏海力风电设备科技股份有限公司（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，提高经营管理效益，公司根据《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》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等法律、法规、规范性文件及《江苏海力风电设备科技股份有限公司章程》（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** 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平、公正、公开原则；
- （二）责、权、利相结合的原则；
- （三）与公司长远发展相结合的原则；
- （四）激励与约束并重原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；负责对薪酬与绩效考核的执行情况进行监督。

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** 公司相关职能部门协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

**第六条** 会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的

有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

### 第三章 薪酬方案

**第七条** 公司董事薪酬方案如下：

(一) 独立董事

独立董事薪酬实行津贴制，津贴标准由公司股东会决定。除此之外不享受其他报酬、社保待遇等。

(二) 非独立董事

在公司兼任其他职务的非独立董事，根据其在公司所任岗位职务领取薪酬，不再单独领取董事津贴或薪酬。非独立董事未在公司兼任其他职务的，不在公司领取薪酬，根据具体职能情况享有董事津贴，津贴的标准经公司股东会审议确定后执行。

**第八条** 在公司兼任其他职务的非独立董事以及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构成：

- 1、基本薪酬根据岗位职责、岗位价值及行业薪酬水平确定；
- 2、绩效薪酬与其岗位贡献、承担责任、风险和 Company 整体经营业绩挂钩，原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十；
- 3、中长期激励收入包括但不限于股权激励、员工持股计划等，依据相关激励方案执行。

**第九条** 公司董事、高级管理人员在公司内兼任多项职务的，按其薪酬标准最高的一个职务领取薪酬，不重复领取薪酬和享受福利待遇。

### 第四章 绩效考核与薪酬发放

**第十条** 董事、高级管理人员的绩效评价由董事会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。

**第十一条** 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。

**第十二条** 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。

**第十三条** 董事、高级管理人员薪酬按下列原则发放：

1. 独立董事津贴按月发放。

2. 在公司兼任其他职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据公司相关制度的规定及任期发放，中长期激励收入按相应激励方案约定执行。未在公司兼任其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，将根据具体情况享有董事津贴。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除相关税费后予以发放，具体扣除项目包括但不限于：

（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（如有）；

（三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十五条** 董事、高级管理人员因任期内辞职、任期届满、被解除职务等原因离任的，按照其实际任期及履职绩效计算薪酬并进行发放。

**第十六条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

## 第五章 薪酬调整

**第十七条** 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做相应调整以适应公司进一步发展的需要。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平；

（二）公司盈利状况；

（三）公司战略调整；

（四）个人的职位及职责调整。

**第十九条** 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。

## 第六章 薪酬止付追索

**第二十条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权考虑是否扣减其当年绩效薪酬（津贴）或不予发放，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬（津贴）及中长期激励收入：

（一）被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或采取行政监管措施的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）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；

（五）公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

**第二十一条** 如公司出现因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述情形时，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。

**第二十二条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的止付追索安排方案，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起止付追索程序。

## 第七章 附则

**第二十三条** 本制度经股东会审议批准后生效，修改时亦同。

**第二十四条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规和公司章程的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规和经合法程序修改后的公司章程相抵触时，执行国家法律、法规和公司章程的规定。

**第二十五条** 本制度的解释权属于董事会。

江苏海力风电设备科技股份有限公司

2026年4月28日