

唐山海泰新能科技股份有限公司
董事及高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

公司于2026年4月27日召开第四届董事会第十次会议，审议通过了《关于修订<董事及高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，尚需提交公司2025年年度股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章总则

第一条为了进一步完善唐山海泰新能科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高管薪酬管理，促进公司持续稳定的发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等相关法律、行政法规、规章、规范性文件和《唐山海泰新能科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合本公司的实际情况，特制定本制度。

第二条本制度适用于以下人员：

（一）**独立董事**：指不在公司担任除董事及董事会专门委员会委员以外的其他职务，并与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事；

(二) 外部董事：指非公司或子公司员工担任的、不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；

(三) 内部董事：指公司或子公司员工担任并且领取薪酬的董事；

(四) 职工代表董事：指通过职工代表大会选举产生的公司职工董事；

(五) 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人、公司董事会及《公司章程》认定的其他人员。

第三条公司薪酬制度遵循以下原则：

(一) 战略导向原则：薪酬与公司战略目标紧密结合，促进公司长期稳定发展；

(二) 公平公正原则：在薪酬确定和发放过程中，确保公平、公正，兼顾内部公平性与外部竞争性；

(三) 责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值高低、责任义务大小相符；

(四) 绩效挂钩原则：责权利相结合，薪酬水平与个人绩效、公司业绩紧密关联，充分体现按劳分配、多劳多得；

(五) 激励约束并重原则：合理设置薪酬结构，既提供具有吸引力的激励，又明确约束条件，防止短期行为。

第二章薪酬标准和支付

第四条工资总额决定机制：公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第五条公司董事的薪酬构成：

(一) 公司内部董事

根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬标准与绩效考核执行。

公司职工代表董事的薪酬标准和绩效考核依据其所任职岗位相关规定执行。

(二) 外部董事

公司不向外部董事发放津贴，外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他合理费用，由公司承担。

（三）独立董事

在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司承担。

第六条公司内部董事及高级管理人员的薪酬构成：根据其在公司的具体职务以及个人业绩，按公司相关薪酬标准与绩效考核办法领取薪酬，由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励组成。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。

（一）基本薪酬。即月度工资标准，根据内部董事及高级管理人员的教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，体现岗位价值和基本劳动报酬；

（二）绩效薪酬。绩效薪酬以公司年度经营业绩为基础，与公司经营绩效相挂钩，根据各年度经营考核指标及专项考核指标的实际完成状况确定；

（三）中长期激励等，如股票期权、限制性股票、超额利润分享等，具体方案根据实际情况另行制定。激励机制应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第七条公司董事、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。

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。

第八条在公司担任工作职务与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员按照国家公司的有关规定标准缴纳各类社保保险，发放薪酬均为税前金额，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、住房公积金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。

第三章薪酬管理与止付追溯

第九条公司独立董事专门会议负责制定董事与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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就下列事项向董事会提出建议：

(一) 董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会对独立董事专门会议的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载独立董事专门会议的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会独立董事专门会议负责组织，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。

股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并予以充分披露。公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案，并向股东会说明，并予以充分披露。

董事的薪酬方案经独立董事专门会议审议通过并经董事会审议通过后，提交股东会审议通过后实施；高级管理人员的薪酬方案经独立董事专门会议审议通过后，提交董事会审议通过后实施，并予以充分披露。

公司发生亏损的，独立董事专门会议、董事会、股东会在审议董事、高级管理人员薪酬各环节，须特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联系要求。

第十条公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以根据情节轻重减少、不予发放绩效薪酬或津贴，若已发放的，公司可以全额或部分追回：

(一) 严重违反公司各项规章制度或严重损害公司利益的；

(二)因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任公司董事、高级管理人员或者其他处罚的；

(三)因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

(四)被认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十一条公司董事、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。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

(一)严重失职或者滥用职权的；

(二)因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、被宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

(三)严重损害公司利益的；

(四)公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第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时，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。

第十三条公司董事、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，具体比例由独立董事专门会议根据当年实际情况确定。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十四条公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十五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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第四章薪酬调整

第十六条董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着

公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会、股东会批准。

第十七条公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期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）公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第五章附则

第十八条本制度未尽事宜按照国家有关法律、行政法规或规范性文件以及《公司章程》的规定执行。本制度与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以相关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十九条本制度由股东会授权董事会负责解释。

第二十条本制度的制定和修改由公司董事会负责，经公司股东会审议通过后生效并实施。

唐山海泰新能科技股份有限公司

董事会

2026年4月28日