

江苏省新能源开发股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年5月21日公司2025年年度股东会通过)

第一章 总则

第一条 为进一步健全江苏省新能源开发股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，完善公司董事、高级管理人员的薪酬管理，建立有效的激励与约束机制，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、法规和《公司章程》的规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的公司董事及高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事

独立董事是指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及公司主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

（二）非独立董事

非独立董事包括外部董事和内部董事。

内部董事指与公司建立劳动合同关系的董事。董事兼任高级管理人员的，按照高级管理人员进行薪酬管理。

外部董事指不在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，不适用本制度规定。

（三）高级管理人员

高级管理人员包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）收入水平符合公司规模与业绩原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）责权利对等原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）长远发展原则，与公司持续健康发展的目标相符；

(四) 激励与约束并重、奖罚对等原则，薪酬发放与考核、奖惩及激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会依据《董事会薪酬与考核委员会议事规则》，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。

第五条 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，并予以披露。

如果公司业绩发生亏损，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。

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准根据其工作性质及承担责任等确定，具体如下：

(一) 独立董事：实行固定津贴制，根据股东会批准的标准领取独立董事津贴，不再发放其他薪酬。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：

1、内部董事：根据其在公司担任的具体工作职务领取相应薪酬，不再额外领取董事薪酬或津贴；

2、外部董事：不在公司领取董事薪酬或津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

(三) 高级管理人员：依据其在公司担任的具体工作职务领取相应薪酬。

第七条 董事会薪酬与考核委员会负责组织董事和高级管理人员的绩效评价，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。

第八条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第九条 公司人力资源部、财务部等部门应配合董事会薪酬与考核委员会做好董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成

第十条 公司非独立董事、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50%。

（一）基本薪酬是年度基本收入。

（二）绩效薪酬与公司经营业绩、个人考核评价结果等相挂钩。

（三）中长期激励收入与公司中长期经营业绩相挂钩、与中长期绩效考核评价结果相联系，包括但不限于公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划等，具体方案根据国家相关法律、法规等另行确定。

第十一条 公司董事和高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，与公司可持续发展相协调，可根据公司经营情况变化作相应的调整，以适应公司发展需要。

第四章 薪酬发放与止付追索

第十二条 公司董事、高级管理人员薪酬均为税前金额。公司将按照国家和公司的有关规定，扣除下列事项后，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。

第十三条 在公司担任具体工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十四条 独立董事的津贴在公司代扣代缴个人所得税后按季度发放。

第十五条 非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月度发放，绩效薪酬根据考核周期发放。

第十六条 公司可结合行业特征、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。公司依据经审计的财务数据开展年度绩效评价，

确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十八条 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、实际绩效等计算薪酬并予以发放。

第十九条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

第二十条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十一条 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，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。

第五章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定为准，并及时修订本制度。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度自股东会审议通过后追溯适用自 2026 年 1 月 1 日生效。