

南方电网储能股份有限公司
董事及高级管理人员薪酬管理办法

（经公司第九届董事会第六次会议审议通过）

2026年6月

目 录

第一章 总 则	1
第二章 管理机构	2
第三章 薪酬结构	2
第四章 绩效考核	3
第五章 薪酬水平	4
第六章 薪酬支付及追索	5
第七章 监督管理	6
第八章 附 则	7

南方电网储能股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为加强南方电网储能股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员薪酬管理工作，建立健全有效的激励约束机制，调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，促进公司高质量发展，根据《上市公司治理准则》《南方电网储能股份有限公司章程》等有关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称公司董事包括公司非独立董事和独立董事，公司高级管理人员包括总经理、副总经理、总会计师、总法律顾问、董事会秘书等公司章程规定的高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理应当遵循以下原则：

（一）坚持激励约束统一，健全与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬管理机制，有效激发董事及高级管理人员干事创业的内生动力。

（二）坚持依法合规，严格遵照有关法律法规和公司章程相关规定，形成水平适当、结构合理、管理规范、监督有效的收入分配格局。

（三）坚持统筹兼顾，推动形成董事和高级管理人员与职工之间的合理收入分配关系。健全收入分配动态调整机制，实现效率与公平有机统一，促进企业和谐稳定可持续发展。

第二章 管理机构

第四条 股东会负责决定董事薪酬方案，并予以披露。

第五条 董事会负责批准高级管理人员薪酬方案，向股东会说明，并予以披露。

第六条 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、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，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。

第七条 公司人力资源部等相关部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事及高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构

第八条 公司高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入等构成。

（一）基本年薪是年度基本收入。

（二）绩效年薪是与业绩挂钩的浮动性收入，绩效年薪

占比不低于基本年薪和绩效年薪总额的 70%，与公司经营业绩结果、个人综合考核评价结果、任期制和契约化考核结果等紧密挂钩。根据战略发展需要设置的专项激励，纳入绩效年薪管理。

（三）中长期激励收入主要包括与任期内所在组织和个人的业绩考核情况挂钩的任期激励收入，以及依据有关法律法规，履行相应审批程序后执行的中长期激励。

第九条 公司董事长、在公司担任其他职务的非独立董事的薪酬，按照上述第八条执行。不在公司担任其他职务的非独立董事不在公司领取任何薪酬。

第十条 公司独立董事的津贴按照股东会审议通过的津贴标准执行。

第十一条 公司董事及高级管理人员应当严格按照相关规定要求，规范领取公务交通补贴等履职待遇、业务支出。不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬，不得在公司系统内领取不符合国家和公司有关规定的工资性津贴补贴。

第十二条 公司不得为董事及高级管理人员购买商业性补充养老保险，不得购买投资型保险产品 and 高端医疗服务。

第四章 绩效考核

第十三条 公司董事长、在公司担任其他职务的非独立董事及高级管理人员绩效考核包括个人综合考核评价、任期制和契约化考核。个人综合考核评价坚持定性评价和定量考核

相结合，分为年度综合考核评价和任期综合考核评价；任期制和契约化考核以经营业绩目标为导向，依据岗位职责和工作分工，实行“一人一岗、一岗一表”精准化、差异化考核，分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核。

第十四条 独立董事、不在公司担任其他职务的非独立董事绩效考核采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十五条 公司董事及高级管理人员的绩效年薪和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第五章 薪酬水平

第十六条 根据岗位价值贡献、行业水平以及内部公平性，合理确定董事及高级管理人员的薪酬水平，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，原则上控制在国内同类可比市场薪酬价位 75 分位值以内。

第十七条 若公司亏损，公司在董事及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。若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事及高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，需要披露原因。

第十八条 合理确定董事及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，促进提高普通职工薪酬水平。

第六章 薪酬支付及追索

第十九条 公司董事及高级管理人员的基本年薪一般按月度均衡发放。

第二十条 公司董事及高级管理人员的绩效年薪当年预发、次年根据年度考核结果清算，并明确一定比例的绩效年薪在上市公司年度报告披露和绩效评价后支付。

第二十一条 独立董事的津贴按月发放。

第二十二条 建立董事及高级管理人员绩效年薪递延支付机制，支付进度与安全生产责任落实、风险防控情况、项目完成进度等挂钩，递延支付期限一般不低于3年。

第二十三条 任期激励收入在任期结束后的次年一次性支付。

第二十四条 公司董事及高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从薪酬中扣除（或代扣代缴）下列款项，剩余部分发放给个人。

（一）个人所得税；

（二）各类社会保险费用、公积金、企业年金等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的应由个人承担的其他款项。

第二十五条 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司及时对董事及高级管理人员绩效年薪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。

公司董事及高级管理人员在任职期间，因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，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第二十六条 追索条件触发后，由公司薪酬与考核委员会牵头开展调查核实工作，根据调查结果拟定薪酬追索方案，方案应包括追索事由、扣减金额、扣减方式和期限等内容，并提交公司董事会审议批准。由公司人力资源部负责具体执行，向相关当事人送达追索通知，并由相关当事人签收确认。调查期间，公司可暂停发放绩效年薪和中长期激励收入，后续根据调查结果进行清算。

第二十七条 公司董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任职时间计算并予以发放。

第二十八条 公司董事及高级管理人员离任后，其薪酬相关资料应至少保存 15 年。

第七章 监督管理

第二十九条 违反本制度管理要求或者其他有关规定，未履行或者未正确履行职责造成国有资产损失或者其他严重不良后果，涉及公司处分的，移交有管理权限的公司处分委员会办公室处理；不予或者免于处分的，根据公司管理纠偏措施管理有关规定，对相关责任单位、责任人采取管理纠偏措施。

第八章 附 则

第三十条 本办法由公司董事会负责解释。

第三十一条 本办法未尽事宜或者与后续国家颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件不一致的，从其规定执行。

第三十二条 本办法经股东会审议通过，追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施。

第三十三条 本办法主要测评条款为第八、九、十、十六、二十、二十二、二十五条。