

## 海能未来技术集团股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度

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3月16日召开了第五届董事会第十三次会议，审议了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度>的议案》，全体董事与本议案均存在关联关系，回避表决。因非关联董事不足三人，本议案直接提交股东会审议。

#### 二、 分章节列示制度主要内容：

## 海能未来技术集团股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步增强海能未来技术集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立有效的薪资激励机制，提升经营管理水平，参照有关法律法规和《海能未来技术集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 公司应当建立工资总额决定机制，并根据经营业绩、财务状况、发展阶段、薪酬策略等，合理确定工资总额；工资总额的变动应当与公司经营业绩联动，提升公司工资总额确定的合理性、有效性。

**第三条** 公司应当科学分配工资总额，结合行业水平、发展策略、岗位价

值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬水平，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，促进提高公司整体薪酬水平。

**第四条** 本制度所称的“董事”仅指在公司领取薪酬的董事。本制度所称的“高级管理人员”包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等以及《公司章程》规定的高级管理人员。

**第五条** 确定公司董事、高级管理人员薪酬的原则如下：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实行薪酬与公司经营业绩挂钩的原则；
- （三）坚持“有奖有惩、激励与约束并重”的原则。

## 第二章 管理机构

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定与审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，并根据相关法律法规的要求就董事、高级管理人员的薪酬等事项向董事会提出建议。

**第七条** 公司人力资源部门、财务部门配合薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

## 第三章 薪酬结构

**第八条** 公司应当科学设定董事、高级管理人员的薪酬结构。

公司董事、高级管理人员的常规薪酬实施“年薪制”，董事、高级管理人员年薪由基本薪酬、绩效薪酬组成；除年薪制薪酬外，公司设置股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励收入，作为常规薪酬的必要补充。公司董事、高级管理人员薪酬结构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。

基本薪酬是董事、高级管理人员的年度固定基本收入；绩效薪酬是根据董事、高级管理人员年度业绩考核评价决定的浮动收入；中长期激励收入是根据董事、高级管理人员任期考核的中长期考核评价结果决定的浮动收入。

本条第二款、第三款的规定，不适用于公司独立董事以及不在公司领取薪酬和董事职务报酬的非独立董事。

## 第四章 薪酬标准

**第九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬标准如下：

(一) 独立董事

公司独立董事津贴按年度计算，其年度津贴标准应提交董事会和股东会审批后执行，如独立董事津贴与过往年度标准相同，则无需重新提交董事会和股东会审批。

(二) 非独立董事、高级管理人员

在公司担任具体职务或承担经营管理职能的非独立董事（以下简称“在公司任职的非独立董事”），按照其任职的岗位及公司相关薪酬规定领取薪酬，不领取董事职务报酬。未在公司担任具体职务的非独立董事，不在公司领取薪酬和董事职务报酬。

在公司任职的非独立董事、高级管理人员的常规薪酬实施“年薪制”，由基本薪酬、绩效薪酬组成，年度薪酬与其承担的经营管理责任、业务风险和公司经营业绩挂钩。

计算公式为：

年薪=基本薪酬+绩效薪酬

绩效薪酬=绩效年薪+特别奖励（如有）

薪酬总额=基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入（如有）

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大的，在公司任职的非独立董事、高级管理人员的平均绩效薪酬原则上相应下降；董事、高级管理人员的平均绩效薪酬未相应下降的，公司应当说明并披露具体原因。

**第十条** 基本薪酬标准：依据非独立董事、高级管理人员对公司经营业绩影响程度，并参照同行业上市公司市场薪酬水平确定。

绩效薪酬标准：绩效薪酬为浮动收入，按薪酬与考核委员会批准的年度考核结果确定。

特别奖励包括突出贡献奖励和超额奖励。

**突出贡献奖励：**是指在经常性职责考核之外，非独立董事、高级管理人员在改善资产质量、提高股东权益水平、优化产权结构、扩张资产规模、参与产权竞争、提高公司软资产价值以及在应对汇率风险、促进技术工艺进步、应对国内外重大市场诉讼、推进管理创新，以及妥善处理重大突发事件等方面做出突出贡献时，公司根据对股东和公司利益的贡献给予的特别奖励。

**超额奖励：**依据年度工作目标绩效考核成绩和奖励标准，对超额完成工作目标人员，由公司结合公司年度实际生产经营效益情况给予的奖励。

**第十一条** 公司可以结合本公司的实际情况，合理运用股权激励等中长期激励工具，充分调动董事、高级管理人员及核心员工积极性，更好推动董事、高级管理人员薪酬与公司长期经营业绩投资价值相匹配；公司坚持股权激励作为中长期激励收入定位，将严格确定股权激励业绩考核条件，合理确定股权激励授予价格，防范利益输送，强化股权激励对董事、高级管理人员的长期激励与约束。

## 第五章 薪酬决策程序及信息披露

**第十二条** 公司薪酬与考核委员会应当制定董事、高级管理人员年度薪酬方案，并在方案中明确董事、高级管理人员薪酬确定的依据与具体构成，在年度报告中披露每一位现任及报告期内离任的董事、高级管理人员薪酬。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

**第十四条** 公司由盈利转为亏损或亏损扩大时，公司应当在董事、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。

**第十五条** 薪酬与考核委员会对董事和高级管理人员每年定期进行考核与评价工作，一般在报告年度结束后4个月内完成，考评程序如下：

（一）公司董事和高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会做述职和自我评价；

（二）薪酬与考核委员会按绩效评价标准和程序，对董事及高级管理人员进行绩效评价；

(三)根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出董事及高级管理人员的报酬数额和奖励方式,表决通过后,报公司董事会。

## 第六章 薪酬的发放

**第十六条** 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬、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。

公司可以结合自身情况,由董事会薪酬与考核委员会合理确定一定比例的绩效薪酬随基本薪酬一起支付;在公司任职的非独立董事、高级管理人员在年度报告披露和绩效评价后支付的绩效薪酬的比例不低于绩效薪酬总额的30%,绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十七条** 在公司任职的非独立董事、公司高级管理人员基本薪酬及在年度报告披露和绩效评价前支付的绩效薪酬的发放时间、方式根据公司相关薪酬规定执行。公司独立董事津贴按年度发放。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬为税前收入,由公司依法代扣代缴个人所得税。

## 第七章 薪酬的止付追索

**第十九条** 在公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时,公司应当及时对负有相关责任的董事、高级管理人员的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;对未能勤勉尽责、造成公司重大损失或者对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有责任的董事、高级管理人员,公司应根据情节轻重减少、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。

前款规定适用于在职、已离职或者退休的董事、高级管理人员。

## 第八章 附则

**第二十条** 本制度如与监管部门发布的最新法律法规和规章存在冲突,则

以最新披露的法律法规和规章为准。

**第二十一条** 本制度报董事会同意,并经股东会审议通过后生效。公司 2025 年 8 月 27 日制定的《董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度》同时废止。

**第二十二条** 本制度解释权归公司董事会。

海能未来技术集团股份有限公司

董事会

2026 年 3 月 16 日