

北京合康新能科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步规范北京合康新能科技股份有限公司（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，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，依据国家相关法律、法规的规定及《公司章程》，特制定本薪酬管理办法。

第二条 本制度适用对象为公司董事和高级管理人员，具体包括以下人员：
（一）独立董事：指非公司员工担任的，与公司及主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；（二）非独立董事：指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事和由本公司员工担任并领取薪酬的非独立董事；（三）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、竞争力原则：公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；
- 2、坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- 3、与绩效挂钩的原则；
- 4、短期与长期激励相结合的原则；
- 5、激励与约束相结合的原则。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事和高级管理人员薪酬标准并进行绩效考核。董事薪酬方案经董事会审议后报股东会批准，高级管理人员的薪

酬方案报公司董事会批准。

第五条 公司人力资源部门负责薪酬方案具体的实施，配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬日常发放及绩效考核管理工作。

第三章 薪酬的构成与标准

第六条 公司非独立董事和高级管理人员依照其所担任的管理职务或其他岗位职务对应的薪酬与考核标准领取相应的薪酬，不额外领取董事职务报酬。不在公司担任其他职务的非独立董事不在公司领取报酬。

第七条 公司对独立董事单独发放津贴，津贴标准为人民币 15 万元/年（税前）。津贴的标准由董事会制订预案，股东会审议通过。

第八条 在公司任职的董事、高级管理人员，按其所在的岗位及所担任的职位领取相应的薪酬。薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。基本薪酬是年度的基本报酬，绩效年薪主要与公司经营业绩和目标责任制考核结果挂钩，即根据年度经营业绩考核结果确定绩效年薪的兑现水平。

第九条 公司根据董事、高级管理人员所担任的具体职务、岗位职责等级、承担的责任以及市场薪酬水平等因素，确定一套基本年薪标准。基本年薪按月平均发放。

第十条 在公司任职的董事、高级管理人员的绩效年薪与公司利润完成率、目标责任制考核结果及所在部门的绩效考评结构挂钩，于每年目标责任制考评工作结束后一次性支付。

第十一条 公司根据董事、高级管理人员的特殊贡献、公司利润完成率、目标责任制完成情况，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的内部董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十二条 公司可实施股权激励计划对董事和高级管理人员进行激励，有利于进一步完善公司的法人治理结构，使得董事和高级管理人员的利益与公司长远发展更紧密结合。股权激励具体方案由董事会另行制定，履行相关审批程序后实施。

第四章 薪酬管理

第十三条 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作相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。公司每年根据市场调研数据、企业盈利状况等，对基本年薪及绩效年薪标准进行审视，结合实际情况进行政策调整。

结合公司的经营状况、同行业薪酬水平、公司业绩考核和个人绩效考核等，公司董事会薪酬与考核委员会可提议对董事、高级管理人员实施薪酬调整，并履行相应的审批程序。

第十四条 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津贴/薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以不予发放绩效薪酬或津贴：（一）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；（二）严重失职或者滥用职权的；（三）经营决策失误导致公司遭受重大损失的；（四）其他相关法律、法规或公司章程规定的情形。

第五章 附 则

第十六条 本办法未尽事宜，或与本办法生效后颁布、修改的法律、法规、规范性文件或《公司章程》中的规定相冲突的，按法律、法规、规范性文件和《公司章程》中的规定执行。

第十七条 本办法由董事会薪酬与考核委员会审核报董事会并由股东会批准后实施。

北京合康新能科技股份有限公司

董事会

2025 年 12 月