

董事、监事与高级管理人员薪酬管理办法

第一条

为进一步完善协鑫科技控股有限公司（以下简称“公司”）董事、监事与高级管理人员的薪酬管理，建立和完善公司董事、监事与高级管理人员的激励约束机制，提高公司的经营管理水平，促进公司战略和经营目标达成，实现公司的长期可持续发展，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、法规的规定，结合公司的实际情况，特制定本办法。

第二条

适用范围：本办法适用于公司内部董事、监事及高级管理人员

第三条

内部董事、监事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- 1、按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- 2、薪酬与公司整体业绩及个人绩效挂钩，与公司长远发展和股东利益结合，按绩效评价标准、程序及主要评价体系的原则；
- 3、个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- 4、激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第四条

薪酬构成：公司内部董事、监事、高级管理人员的薪酬主要由基础薪酬和绩效薪酬。基础薪酬是根据岗位的主要范围、职责、重要性以及

外部市场相关岗位的薪酬水平为年度的基本报酬；

绩效薪酬是根据公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效相挂钩，年终根据公司薪酬委员会当年考核结果发放。

公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括内部董事、监事、高级管理人员在内的核心员工等实施中长期激励。

第五条

薪酬管理：公司薪酬委员会负责董事、监事、高级管理人员的薪酬及福利核定，董事、监事、高级管理人员入职时根据其工作履历及市场薪酬水平进行定薪。

公司薪酬委员会对董事、监事、高级经理人的职责及贡献度进行年度绩效评估。

董事、监事、高级经理人的年度绩效应侧重于公司经营性指标（年度营收、净利润）、公司 ESG 指标（能耗、碳排放）等综合性指标的完成情况。

公司薪酬委员会根据评估结果及公司支付的薪酬、须付出的时间及职责等因素对董事、监事、高级管理人员的薪酬待遇进行厘定或调整。

通过建立回拨惩罚机制，完善激励约束机制。如果董事、监事、高级管理人出现影响企业可持续发展的重大失误或其他违纪行为，公司有权对已发出的绩效进行收回。

第六条

本办法由公司薪酬委员会负责解释及修订，经公司内部流程批准后实施。

第七条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及公司章程执行。