

# 江苏林洋能源股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善江苏林洋能源股份有限公司（以下称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提升公司整体经营效益和管理水平，保障公司发展战略目标的实现，依据《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、规范性文件及《江苏林洋能源股份有限公司章程》（以下称《公司章程》），结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司的董事和《公司章程》界定的高级管理人员。

公司独立董事领取与其承担的职责相适应的津贴。津贴的标准应当由董事会制订方案，股东会审议通过，并在公司年度报告中进行披露。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

**第三条** 薪酬管理遵循以下原则：

（一）**合规性原则**：严格遵守国家法律法规、监管政策及《上市公司治理准则》的要求。

（二）**激励与约束并重原则**：薪酬与公司经营业绩、个人绩效挂钩，实现短期激励与长期激励的有机结合。

（三）**可持续发展原则**：薪酬水平与公司发展战略、经营状况及市场环境相适应，支持公司长期稳健发展。

（四）**规范性原则**：明确薪酬决策程序，确保流程公开、透明、合理。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事的薪酬由公司董事会审议，股东会批准，并予以披露；高级管理人员的薪酬由董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权范围内，负责制定董事、高级管理人员的薪酬标准与绩效考核方案，负责审查公司董事、高级管理人员履行职责的情况并对其薪酬水平进行年度评估考核；负责对公司薪酬制度执行情况

进行监督。

**第六条** 薪酬与考核的日常工作机构为公司人力资源部，公司人力资源部配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的制定与具体实施。

### 第三章 薪酬结构

**第七条** 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构成。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百分之五十。

（一）基本薪酬：根据岗位职责、个人能力、市场薪酬水平及公司经营状况确定，按月发放。

（二）绩效薪酬：以其签订的年度个人工作目标计划为基础，与公司年度经营业绩及可持续发展目标挂钩，年终根据薪酬与考核委员会的考核结果发放。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相关联，旨在奖励职业经理人的中长期经营业绩与贡献，具体形式包括但不限于股权、期权、员工持股计划，以及公司根据实际情况设立的中长期专项奖金或激励措施。相关激励方案由公司另行制定。

**第八条** 高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入须以绩效评价为依据，遵循“先考核、后兑现”的原则。

**第九条** 公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，并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。

**第十条** 经董事会薪酬与考核委员会批准，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董事、高级管理人员的薪酬的补充。

### 第四章 薪酬管理

**第十一条** 公司应结合经营效益、市场及行业薪酬水平变动情况，以及公司经营发展战略，定期对薪酬标准进行评估，持续优化薪酬结构，增强薪酬弹性，构建具备市场竞争力的薪酬体系，并不定期对薪酬标准进行合理调整。

**第十二条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定从工资奖金中代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十三条** 董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入以绩效评价为重要依据进行核定与支付。

**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，按其实际任职时间及绩效表现核发相应津贴与薪酬。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）公司盈利状况；

（二）个人绩效表现：涵盖其在战略规划、年度经营指标完成情况、经营管理、风险控制、团队建设等方面的履职情况，以及个人对公司业绩的贡献程度；

（三）薪酬竞争力：定期参考市场薪酬报告及同行业薪酬与业绩数据，实施业绩与薪酬水平的双重对标，作为薪酬调整的参考；

（四）岗位变动引起的个别调整；

（五）激励政策的变更。

**第十六条** 薪酬追索扣回的动议由董事会薪酬与考核委员会负责调查并提出初步意见，报董事会审议批准后执行。涉及董事的，应回避表决。

发生下列任一情形的，公司有权向相关董事、高级管理人员追索并扣回其已获得的绩效薪酬与中长期激励收入：

（1）公司因财务报告存在重大差错进行追溯重述，导致相关年度绩效薪酬或激励收益被证实超出其应得数额的；

（2）董事、高级管理人员存在重大过失、欺诈、违反忠实与勤勉义务等行为，并经公司董事会或薪酬与考核委员会认定的；

（3）董事、高级管理人员对公司的违法违规行为（包括但不限于财务造假、资金占用、违规担保等）负有直接或主要管理责任，并经监管机构行政处罚或公司内部调查确认的；

（4）其他根据法律法规、《公司章程》或公司与个人签订的协议中约定的应予追索扣回的情形。

发生前款第二、三项情形的，公司除追回已支付的绩效薪酬和中长期激励收入外，有权根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入。

## **第五章 绩效考核**

**第十七条** 董事、高级管理人员的绩效考核由薪酬与考核委员会组织实施，评价指标主要包括：

- （一）公司经营业绩（如净利润、净资产收益率、营业收入、经营性现金流等）；
- （二）个人履职情况（如战略规划执行、经营管理、风险控制、合规管理等）；
- （三）长期价值创造能力（如研发投入、市场份额、可持续发展指标等）。

**第十八条** 董事、高级管理人员在履职期间的合规管理与风险控制表现将作为绩效考核的重要依据。具体考核内容包括但不限于：

- （一）遵守国家法律法规、监管规定及《公司章程》的情况；
- （二）在职责范围内推动公司建立健全内部控制与风险管理体系的有效性；
- （三）是否发生因个人或分管领域的重大合规或风险事件对公司造成损失或负面影响；
- （四）是否积极配合内外部审计、检查及信息披露工作，保障公司运营的透明度与规范性。

## **第六章 附则**

**第十九条** 本制度未尽事宜，按照国家法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定为准。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第二十一条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施。

江苏林洋能源股份有限公司

二〇二六年二月