

永泰能源集团股份有限公司

薪酬管理制度

(经 2026 年 5 月 28 日公司 2025 年年度股东会审议通过后实施)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善永泰能源集团股份有限公司(以下简称“公司”)薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,调动公司员工工作积极性,促进公司健康、持续发展,依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规和《永泰能源集团股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)相关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体在职员工。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则:

- (一) 坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则;
- (二) 坚持按劳分配与责、权、利相结合原则;
- (三) 坚持薪酬水平与公司经营情况、市场薪酬环境相结合原则;
- (四) 坚持奖惩分明、激励约束相结合原则。

第四条 制度定位与效力。本制度是公司薪酬管理的纲领性文件,公司及各单位现行薪酬管理相关制度文件,均为本制度的组成部分和下位制度,其具体规定与本制度不符的,以本制度为准。

第二章 工资总额决定机制

第五条 工资总额是指公司在一定时期内,以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额,包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

工资总额综合考虑公司发展战略、年度经营目标、经济效益情况和人力资源配置要求,建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和调整机制。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,促进提高普通员工薪酬水平。

第六条 公司工资总额实行预算管理。人力资源部每年根据公司经营计划,结合行业薪酬水平与内部薪酬策略,编制年度薪酬总额预算,纳入公司整体财务预算体系。公司年度工资总额预算方案的具体编制、决定、调整等程序,严格按照公司《工资总额管理办法》执行。

第三章 薪酬管理机构

第七条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露；高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第八条 公司薪酬与考核委员会在董事会授权下，负责制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；制定董事、高级管理人员考核标准并进行考核；制定、审查董事、高级管理人员薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，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、行使权益条件的成就；

（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、行政法规、中国证监会和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。

第九条 公司人力资源部、财务管理部配合薪酬与考核委员会依据本制度实施具体工作。

第十条 公司人力资源部为薪酬管理的归口管理部门，负责公司薪酬管理制度的实施；其他相关职能部门按照职责分工做好薪酬管理各环节的具体实施。

第四章 薪酬管理

第十一条 公司董事、高级管理人员薪酬管理

（一）薪酬结构

1. 公司独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按季度发放；除此之外，不得在公司享受其他收入、社保待遇等，也不得从公司及主要股东、实际控制人或有利害关系的机构和人员取得其他利益。

独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，履职情况采取自我评价、相互评价等方式进行。因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

2. 公司非独立董事按照在公司所任职务对应的薪资管理规定执行，不再另行领取董事薪酬或津贴。

不在公司日常任职的非独立董事，原则上不在公司领取薪酬、津贴或福利待遇，也不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

（二）薪酬构成

在公司日常任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。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。

1. 基本薪酬：根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬；

2. 绩效薪酬：与公司年度经营规模、效益和个人工作表现相挂钩，年终根据当期考核结果兑付；超利（单项）奖励按照公司相关文件执行。

3. 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，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发放的其他中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十二条 公司员工薪酬管理

（一）薪酬结构：员工薪酬由固定薪酬与变动薪酬构成。其中：固定薪酬包括基本年薪或岗位固定工资、津补贴及福利；变动薪酬包括绩效年薪或岗位绩效工资、奖金。

（二）绩效考核：员工绩效薪酬与绩效考核挂钩，按考核周期兑现。

（三）薪酬调整：指公司根据企业效益、人才市场行情、物价水平等因素的变化而进行的调整，包括薪酬水平整体调整及薪酬结构整体调整。

第五章 薪酬的发放和止付追索

第十三条 公司非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬和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。

公司非独立董事、高级管理人员绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。公司可以委托第三方开展绩效评价。

第十四条 公司独立董事的津贴按季度发放；非独立董事、高级管理人员及普通员工的基本薪酬按月度发放，绩效薪酬根据考核周期发放。

第十五条 公司员工津贴或薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从岗位薪酬、绩效奖金中扣除下列事项：

（一）个人所得税；

（二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十六条 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薪酬并予以发放。

第十七条 公司因对财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员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。

公司董事、高级管理人员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有过错的，公司应当根据情节轻重减少、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。

第十八条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十九条 员工基本年薪或岗位固定工资与出勤情况挂钩，按月发放；员工绩效年薪或岗位绩效工资与绩效考核挂钩，按考核周期发放；其他按公司薪酬管理制度执行。

第六章 薪酬的调整

第二十条 公司薪酬制度为公司经营与发展战略服务，并随着公司经营状况和企业发展不断变化作相应调整。

第二十一条 公司薪酬调整依据为：

- （一）公司经营状况与发展需要；
- （二）同行业薪酬水平，以市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （三）参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- （四）组织结构调整，个人职位与职责变动；
- （五）其他影响薪酬的要素。

第二十二条 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、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因；因市场环境、行业薪酬水平发生重大变化，公司薪酬与考核委员会提出薪酬调整建议，按程序审议通过后执行。

第七章 附 则

第二十三条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》相关规定执行。本制度与国家有关部门机构颁布的法律法规及规范性文

件相抵触时，以国家有关部门或机构颁布的法律法规及规范性文件为准。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释，公司相关制度与本制度不一致时，以本制度为准。

第二十五条 本制度经公司股东会审议通过后实施，修改时亦同。