

东华能源股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善东华能源股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，建立有效的激励约束机制，提升经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《深圳证券交易所股票上市规则》等现行法律、法规、规范性文件及《东华能源股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）等有关要求，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员，具体包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及公司董事会认定的其他人员。

第三条 公司董事和高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调，应遵循以下原则：

（一）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；

（二）按绩效评价标准、程序及主要评价体系的原则；

（三）个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；

（四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第四条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点、根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核、根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配，并根据公司经营情况、同行业薪酬增幅水平、社会通胀水平及公司组织结构的变化等情况适时进行调整。

第五条 公司将结合行业水平、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分配比例，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，促进提高普通职工薪酬水平。

公司对属于科技领军人才及顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第六条 薪酬与考核委员会是本制度实施的管理机构，在董事会授权下履行下列职责：

（一）研究、制定董事、高级管理人员的考核标准，进行考核并提出建议；

（二）根据董事及高级管理人员的管理岗位的主要范围、职责和重要性，并参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平，制定薪酬计划或方案；薪酬计划或方案包括但不限于：绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚的主要方案和制度等；

（三）审查公司董事（非独立董事）及高级管理人员履行职责的情况并对其进行定期年度绩效考评，并提交考核评价意见和独立董事互评结果；

（四）负责对公司董事及高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督；

（五）制定及调整董事、高级管理人员的具体薪酬方案（包括但不限于薪酬确定依据、具体构成、考核标准、发放安排）及对高级管理人员进行考核等事项；

（六）董事会授权的其他事宜。

薪酬与考核委员会对董事会负责。

第七条 董事薪酬方案由股东会审议通过，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 人力资源部在薪酬与考核委员会指导下，协助薪酬与考核委员会开展董事和高级管理人员薪酬方案的前期准备工作，包括但不限于薪酬构成、考核标准、发放方式及调整方案，根据公司主要财务指标和经营目标完成情况，提供非独立董事及高级管理人员绩效考核中涉及指标的完成情况及有关测算依据等。

第三章 薪酬的标准及发放

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬按下列标准确定：

（一）非独立董事

在公司经营管理岗位任职的非独立董事（包括职工代表董事），按照其在中国实际担任的职务与岗位责任确定薪酬标准，不再另行领取董事薪酬或津贴。

不在公司担任工作职务的非独立董事，其工作津贴结合公司规模、市场行情等因素，由公司与其个人协商确定。

（二）独立董事

独立董事实行固定津贴制，具体津贴标准由薪酬与考核委员会拟定。

独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）高级管理人员

在公司担任工作职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，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50%。

高级管理人员的基本薪酬主要根据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司经营业绩情况等综合考核结果确定。

第十条 公司独立董事津贴每月发放一次。

公司非独立董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

公司非独立董事和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作为重要依据。

非独立董事和高级管理人员一定比例的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。

第十一条 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。

第十二条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其它应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第四章 薪酬调整、止付追索

第十三条 公司董事和高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随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。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- （一）同行业薪资水平变化；
- （二）通胀水平；
- （三）公司经营效益及个人业绩完成情况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化。

第十五条 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索扣回机制：

（一）董事、高级管理人员违反法律法规、《公司章程》等规定，给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司可以根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

（二）公司因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、高级管理人员的绩效薪酬予以重新考核，并相应追回超额发放部分。

（三）董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为，公司董事会有权根据情节扣减其薪酬。

第五章 附则

第十六条 本制度由公司董事会负责制定、修订、解释。

第十七条 本制度经股东会审议通过后，自2026年1月1日起生效施行。

第十八条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规以及公司章程的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或规范性文件相抵触时，按国家有关法律、法规或规范性文件的规定执行。