

**安徽恒源煤电股份有限公司**  
**2026 年第二次临时股东会会议资料**

**二〇二六年五月**

## 会议须知及议程

一、现场会议时间：2026年5月12日（星期二）14:30

二、会议召集人：安徽恒源煤电股份有限公司董事会

三、现场会议地点：宿州市西昌路157号公司8楼会议室

四、会议召开方式：采取现场投票与网络投票相结合的方式

网络投票系统：上海证券交易所股东会网络投票系统

网络投票起止时间：自2026年5月12日至2026年5月12日

采用上海证券交易所网络投票系统，通过交易系统投票平台的投票时间为股东会召开当日的交易时间段，即9:15-9:25，9:30-11:30，13:00-15:00；通过互联网投票平台的投票时间为股东会召开当日的9:15-15:00。

### 五、会议审议表决事项：

1. 恒源煤电关于续聘公司2026年度年报审计会计师事务所的议案

2. 恒源煤电关于董事、高级管理人员薪酬管理制度的议案

### 六、会议议程：

1. 分项审议会议议案

2. 现场参会股东提问与解答

3. 对上述议案进行投票表决

4. 宣布现场投票表决结果

5. 宣读股东会会议决议

6.见证律师宣读本次股东会法律意见书

7.宣布大会结束。

议案一：

## 恒源煤电关于续聘公司 2026 年度年报审计会计师事务所的议案

各位股东：

2025 年 9 月，公司委托安徽省阳光采购服务平台有限责任公司对 2025-2026 年度年报审计会计师事务所选聘项目实施公开招标，通过招标及公示，中标单位为容诚会计师事务所（特殊普通合伙）（以下简称“容诚会计师事务所”）。

目前，2025 年度年报审计工作已如期完成，业务合同约定事项已到期，根据《公司章程》等规定，公司拟续聘容诚会计师事务所为公司 2026 年度年报审计机构，具体事项汇报如下：

### 一、容诚会计师事务所机构信息

#### （一）基本信息

容诚会计师事务所（特殊普通合伙）由原华普天健会计师事务所（特殊普通合伙）更名而来，初始成立于 1988 年 8 月，2013 年 12 月 10 日改制为特殊普通合伙企业，是国内最早获准从事证券服务业务的会计师事务所之一，长期从事证券服务业务。注册地址为北京市西城区阜成门外大街 22 号 1 幢 10 层 1001-1 至 1001-26，首席合伙人刘维。

#### （二）人员信息

截至 2025 年 12 月 31 日，容诚会计师事务所共有合伙人 233 人，共有注册会计师 1507 人，其中 856 人签署过证券服务业务

审计报告。

### **(三) 业务规模**

容诚会计师事务所经审计的 2024 年度收入总额为 251,025.80 万元，其中审计业务收入 234,862.94 万元，证券期货业务收入 123,764.58 万元。

容诚会计师事务所共承担 518 家上市公司 2024 年年报审计业务，审计收费总额 62,047.52 万元，客户主要集中在制造业、信息传输、软件和信息技术服务业、批发和零售业、科学研究和技术服务业、建筑业、水利、环境和公共设施管理业等多个行业。容诚会计师事务所对安徽恒源煤电股份有限公司所在的同行业上市公司审计客户家数为 7 家。

### **(四) 投资者保护能力**

容诚会计师事务所已购买注册会计师职业责任保险，职业保险累计赔偿限额不低于 2.5 亿元，职业保险购买符合相关规定。

近三年在执业中相关民事诉讼承担民事责任的情况：

2023 年 9 月 21 日，北京金融法院就乐视网信息技术(北京)股份有限公司(以下简称乐视网)证券虚假陈述责任纠纷案[(2021)京 74 民初 111 号]作出判决，判决华普天健咨询(北京)有限公司(以下简称“华普天健咨询”)和容诚会计师事务所(特殊普通合伙)(以下简称“容诚特普”)共同就 2011 年 3 月 17 日(含)之后曾买入过乐视网股票的原告投资者的损失，在 1% 范围内与被告乐视网承担连带赔偿责任。华普天健咨询及容诚特

普收到判决后已提起上诉,截至目前,本案尚在二审诉讼程序中。

### **(五) 诚信记录**

容诚会计师事务所近三年(最近三个完整自然年度及当年)因执业行为受到刑事处罚 0 次、行政处罚 1 次、监督管理措施 12 次、自律监管措施 13 次、纪律处分 4 次、自律处分 1 次。

101 名从业人员近三年(最近三个完整自然年度及当年)因执业行为受到刑事处罚 0 次、行政处罚 4 次(共 2 个项目)、监督管理措施 20 次、自律监管措施 9 次、纪律处分 10 次、自律处分 1 次。

## **二、项目信息**

### **(一) 基本信息**

项目合伙人:刘勇,2008 年成为中国注册会计师,2007 年开始从事上市公司审计业务,2008 年开始在容诚会计师事务所执业,2024 年开始为公司提供审计服务;近三年签署过恒源煤电、精达股份、众源新材、隆扬电子等多家上市公司审计报告。

项目签字注册会计师:卢金海,2019 年成为中国注册会计师,2017 年开始从事上市公司审计业务,2017 年开始在容诚会计师事务所执业;近三年签署过铜陵有色、杭州热电 2 家上市公司审计报告。

项目质量复核人:王荐,1999 年成为中国注册会计师,1996 年开始从事上市公司审计业务,1996 年开始在容诚会计师事务所执业;近三年复核过恒源煤电、洁雅股份、淮北矿业、龙迅股

份等多家上市公司审计报告。

## **(二) 上述相关人员的诚信记录情况**

项目合伙人刘勇、签字注册会计师卢金海、项目质量复核人王荐近三年内未曾因执业行为受到刑事处罚、行政处罚、监督管理措施和自律监管措施、纪律处分。

## **(三) 独立性**

容诚会计师事务所及上述人员不存在违反《中国注册会计师职业道德守则》和《中国注册会计师独立性准则第 1 号——财务报表审计和审阅业务对独立性的要求》的情形。

## **(四) 审计收费**

公司根据审计工作量及公允合理的定价原则确定了 2026 年度审计费用为人民币 228 万元，其中年报审计费用人民币 188 万元，内控审计费用人民币 40 万元，与 2025 年费用一致。

《恒源煤电关于续聘公司 2026 年度年报审计会计师事务所的议案》已经公司第八届董事会第二十五次会议审议通过，现提请股东会审议。

议案二：

## 恒源煤电关于董事、高级管理人员薪酬管理制度的议案

各位股东：

为进一步完善公司治理结构，健全激励有效、约束有力、权责对等、业绩联动的董事及高级管理人员薪酬管理机制，规范薪酬核定、考核、支付、递延及追索扣回全流程管理，强化薪酬与经营业绩、安全生产、合规治理刚性挂钩，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规及监管要求，结合公司治理实际与经营管理需要，我们制定了《安徽恒源煤电股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》（具体内容见下文）。

《恒源煤电关于董事、高级管理人员薪酬管理制度的议案》已经公司第八届董事会第二十五次会议审议通过，现提请股东会审议。

# 安徽恒源煤电股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善安徽恒源煤电股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事、高级管理人员（以下简称“高管”）薪酬管理，建立健全激励有效、约束有力、权责对等、业绩联动的薪酬机制，充分激发董事、高管的积极性、主动性和创造性，促进公司高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》及公司章程等有关规定，结合公司实际，制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司董事（包括非独立董事和独立董事）和《公司章程》规定的高管（包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总工程师等）。

**第三条** 公司董事、高管薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持业绩导向、效益联动。薪酬与公司经营业绩、经济效益、安全环保、规范治理、长期发展高度绑定，能增能减、刚性挂钩。

(二) 坚持激励约束、同向并重。健全薪酬核定、考核、支付、递延、止付、追索全链条机制，强化责任、风险、收益对等。

(三) 坚持程序合规、公开透明。薪酬方案履行董事会、股东会审议程序，依法依规披露，接受股东、监管部门及社会监督。

## 第二章 管理机构

**第四条** 公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案，并予以披露；公司董事会负责审议批准高管的薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

如果公司业绩发生亏损，公司应当在董事、高管薪酬审议各环节特别说明董事、高管薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高管薪酬管理制度、年度薪酬标准与方案；负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并开展年度绩效考核；负责对经董事会、股东会审议通过后的薪酬管理制度执行情况监督。

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。

**第六条** 公司经管部、财务部、劳资部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高管薪酬方案的具体实施。

**第七条** 证券部根据国家法律、法规和监管机构有关规定负责董事和高管薪酬的信息披露。

### **第三章 工资总额与薪酬核定机制**

**第八条** 公司实行工资总额与经营业绩联动机制，工资总额根据公司年度经营业绩、经济效益、劳动生产率、安全生产等因素统一核定、统筹管理。

**第九条** 公司董事、高管薪酬全额纳入公司工资总额预算管理，在核定工资总额内统筹安排、规范列支、专项管理、专项披露。

**第十条** 公司董事、高管薪酬核定，综合考虑以下因素：

- （一）岗位职责、任职资格、履职风险、履职难度；
- （二）行业对标、地区对标、公司职工薪酬水平；
- （三）绩效考核结果、履职评价结果、长期贡献；
- （四）监管规定、公司章程、内部管理制度。

**第十一条** 公司根据行业水平、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。

### **第四章 薪酬结构**

**第十二条** 独立董事领取津贴，具体标准董事会薪酬与考核委员会拟定，报股东会审议批准后执行。

**第十三条** 在公司担任管理职务的非独立董事、高管薪酬由年度薪酬、任期激励和特别奖励构成。不担任管理职务的非独立董事不在公司领取薪酬。

**第十四条** 年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬+安全薪酬。

（一）基本薪酬是固定保障部分，按月发放，体现岗位职责与基本保障，基本年薪基数按年度核定。

（二）绩效薪酬与工作业绩考核评价关联的收入，不低于基本薪酬与绩效薪酬合计数的50%，标准按非年薪制在岗职工平均工资的一定倍数为基础，按年度核定。

（三）安全薪酬按公司安全管理制度有关规定执行。

**第十五条** 任期激励是公司经理层成员的任期考核收入，具体按照经理层成员薪酬管理制度执行。

**第十六条** 特别奖励按照公司总经理办公会集体研究结果执行。

**第十七条** 公司董事、高管薪酬结构比例、发放方式、考核标准，由董事会薪酬与考核委员会每年根据公司经营情况及监管要求调整完善，履行审议程序后执行。

## 第五章 绩效考核与履职评价

**第十八条** 公司建立健全公正透明、量化可测、刚性挂钩的绩效考核与履职评价体系，评价结果作为薪酬核定、调整、支付、追索的依据。公司董事会薪酬与考核委员会对非独立董事和高管进行考核，考核内容包括履职能力、履职结果、廉洁从业等方面，考核结果作为薪酬发放的依据。

**第十九条** 绩效考核指标以经审计的年度财务数据为核心，包括：

（一）经营效益指标：利润总额、净利润、营业收入、成本费用、净资产收益率等；

（二）安全环保指标：安全生产、环保治理、节能减排、职业健康等；

（三）规范治理指标：公司治理、内控合规、风险管控、信息披露、关联交易管理等；

（四）履职尽责指标：岗位职责履行、工作任务完成、长期发展贡献等。

**第二十条** 董事及高管的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

## 第六章 薪酬支付

**第二十一条** 公司董事、高管薪酬实行先考核、后兑现。薪酬在公司年度审计完成、报告披露、绩效考核结果确定后统一核算、支付。

**第二十二条** 非独立董事和高管绩效薪酬实行递延支付，年度考核后绩效薪酬支付进度与风险防控、合规经营等挂钩。

**第二十三条** 公司董事及高管因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

## 第七章 薪酬止付与追索扣回

**第二十四条** 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、高管绩效薪酬和任期激励予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第二十五条** 董事、高管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负有过错的，公司将根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和任期激励，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期激励进行全额或部分追回。

## 第八章 薪酬方案、决策程序与信息披露

**第二十六条** 董事会薪酬与考核委员会每年制订公司董事、高管年度薪酬方案，明确薪酬依据、薪酬结构、支付方式、递延支付等内容。

**第二十七条** 薪酬方案履行以下审议程序：

- （一）董事薪酬方案提交股东会审议批准；
- （二）高管薪酬方案提交董事会审议批准；

**第二十八条** 公司依法依规披露董事、高管的薪酬制度、薪酬方案、薪酬标准、绩效考核结果、薪酬支付情况、薪酬追索扣回情况等信息，确保真实、准确、完整、及时、公平。

**第二十九条** 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

## 第九章 附则

**第三十条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、监管规定、自律规则及公司章程、内部管理制度等有关规定执行。

**第三十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第三十二条** 本制度自公司股东会审议通过之日起实施。