

河南豫能控股股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年5月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善河南豫能控股股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理，建立科学规范、激励与约束并重的董事、高级管理人员薪酬管理体系，促进董事、高级管理人员忠实、勤勉履职，提升公司经营质量与治理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、规范性文件及《河南豫能控股股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际经营情况，制定本制度。

第二条 本制度适用范围包括公司全体董事（含独立董事）、高级管理人员（含总经理、副总经理、总会计师、董事会秘书及其他高级管理人员）。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

（一）合规性原则：严格遵守国家法律法规、监管规定及《公司章程》要求，确保薪酬管理流程合法合规；

（二）权责利统一原则：薪酬水平与岗位价值、职责权限、承担风险相匹配，体现多劳多得、优绩优酬；

（三）激励约束并重原则：将薪酬发放与公司经营业绩、个人绩效表现紧密挂钩，兼顾短期激励与长期发展；

（四）市场化原则：参考同行业上市公司同类岗位薪酬水平，结合公司经营状况合理确定薪酬标准，保障薪酬市场竞争力。

第二章 薪酬管理机构及职责

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责公司董事、高级管理人员的薪酬方案、薪酬管理制度、绩效考核相关工作，履行以下职责：

(一) 制定董事、高级管理人员薪酬管理制度和每年度董事、高级管理人员薪酬方案；

(二) 制定董事、高级管理人员绩效考核标准及评价体系，明确考核评价依据、流程及结果应用；

(三) 对董事、高级管理人员履行职责情况及绩效表现进行考核评价；

(四) 负责薪酬止付、追索扣回的评估与提议，对薪酬调整提出建议。

第五条 董事薪酬、独立董事津贴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。

第六条 董事、高级管理人员的绩效考核评价由董事会薪酬与考核委员会组织实施，公司可以委托第三方开展相关工作。在对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第七条 公司人力资源管理部门负责配合董事会薪酬与考核委员会拟定薪酬方案、绩效考核标准及评价体系，并负责具体实施；财务管理部门负责薪酬发放、税费代扣代缴及相关财务核算工作，并配合薪酬止付和追索扣回的具体执行。

第三章 薪酬构成与标准

第八条 根据董事和高级管理人员的工作性质，以及其所承担的责任和风险等，确定相应薪酬标准。公司董事和高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励等组成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 60%。

第九条 董事薪酬

(一) 独立董事：仅领取独立董事津贴，不参与绩效考核。津贴标准参考同行业独立董事履职普遍水平、公司规模及履职责任，具体由董事会薪酬与考核委员会制定，经董事会审议通过后提交公司股东会批准。

(二) 非独立董事：在公司兼任除董事以外其他职务的，薪酬按本制度第十条高级管理人员薪酬标准执行，其董事职务不单独领取董事薪酬；不在公司担任除董事以外其他职务的，不领取董事薪酬。

第十条 高级管理人员薪酬

（一）基本年薪：根据岗位责任、任职要求、同行业上市公司同类岗位薪酬水平及公司经营规模确定，体现岗位价值的基础性保障。基本年薪标准年度内保持稳定，按月足额发放。

（二）绩效年薪：与公司年度经营业绩、个人绩效表现紧密挂钩，根据年度绩效考核评价结果确定。绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 60%。

（三）任期激励：与任期经营业绩、战略目标完成情况、合规履职等情况深度绑定，旨在引导高级管理人员关注公司长远价值提升，防范短期经营行为。任期激励金额最高不超过任期内绩效年薪总水平的 20%，根据任期考核结果兑现。

第四章 薪酬发放

第十一条 薪酬发放遵循“先考核、后兑现”原则，具体发放周期如下：

（一）独立董事津贴：按月度发放，由人力资源管理部门核实履职情况后办理发放手续。

（二）基本年薪：按月发放，由人力资源管理部门核算、财务管理部门代扣代缴个人所得税、社会保险个人承担部分等相关费用后，足额支付至个人账户。

（三）绩效年薪与任期激励：绩效年薪由人力资源管理部门依据考核结果核算发放，其中不低于 70%的部分应在年度报告披露且绩效考核评价完成后发放。任期激励在任期结束且考核达标后一次性兑付，任期考核未达标的不予兑现。

第十二条 公司董事、高级管理人员薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税、社会保险费、住房公积金等个人应承担的款项。

第五章 薪酬止付与追索扣回

第十三条 本制度所称薪酬止付，指减少、停止支付董事、高级管理人员已计提未发放的绩效年薪、任期激励等；本制度所称薪酬追索扣回，指对董事、高级管理人员已发放的绩效年薪、任期激励等进行全额或部分追回。

第十四条 董事、高级管理人员在任职期间及离任后三年内，出现下列情形之一的，对相关责任人在责任期间内未发放的绩效年薪、任期激励等全额或部分止付，对已发放的绩效年薪、任期激励等予以全额或部分追索扣回：

（一）存在财务造假、资金占用、违规担保、利益输送等损害公司及中小股东利益行为的；

（二）未履行或未正确履行忠实、勤勉义务，导致公司发生重大财产损失、重大风险事件、重大合规事故的；

（三）上市公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述的，进行重新考核并相应追回超额发放部分；

（四）董事会认定的其他严重违反法律法规、《公司章程》或本制度的情形。

第十五条 薪酬止付与追索扣回由薪酬与考核委员会牵头开展，经专项核查后形成专项方案，明确责任主体、责任期间、追索扣回金额、止付范围等。

高级管理人员薪酬止付与追索扣回方案，经董事会审议通过后执行；董事薪酬止付与追索扣回方案，经董事会审议后，提请股东会审议通过后执行。

第十六条 追索扣回可采取薪酬抵扣、协商返还、法律诉讼等合法合规方式实施，相关责任人员应当予以配合。薪酬止付与追索扣回的执行情况，应当按规定履行信息披露义务，同时纳入相关人员履职档案管理。

第六章 薪酬调整

第十七条 公司根据宏观经济形势、行业薪酬水平变化、公司经营业绩波动、组织结构调整及岗位变动等情况，适时调整董事、高级管理人员薪酬标准。薪酬调整遵循“平稳有序、合理适度”原则，避免大幅波动。

第十八条 董事、高级管理人员因岗位变动需调整薪酬的，自岗位变动次月起按新岗位薪酬标准执行。

第七章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，严格按照国家法律、行政法规、规范性文件、《公司章程》及公司人事管理制度的相关规定执行；本制度内容与后续颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触的，以最新规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修订时亦同。