

## 淮河能源（集团）股份有限公司 关于 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

2026 年 3 月 27 日，淮河能源（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）召开第八届董事会第二十次会议，审议通过公司《关于 2026 年度董事薪酬方案的议案》《关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的议案》。其中，《关于 2026 年度董事薪酬方案的议案》尚需提交公司股东会审议。

根据国家有关政策法规及公司《章程》等规定，结合公司经营发展等情况，并参照地区、行业薪酬水平，制定了公司 2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案，具体如下：

### 一、适用范围

在公司领取津贴/薪酬的董事、高级管理人员（包括：公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等公司《章程》规定的高级管理人员）。

### 二、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日

### 三、薪酬标准

#### （一）公司董事薪酬方案

1. 非独立董事薪酬/津贴。在公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬标准和绩效考核领取薪酬，不额外领取津贴；未在公司担任职务的非独立董事，不享受月津贴待遇。

2. 独立董事津贴。公司对独立董事支付津贴，津贴标准为每月 5000 元/人。

#### （二）公司高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬和激励薪酬等组成。其中，基本薪酬不参与挂钩考核，绩效薪酬与业绩联动，激励薪酬根据公司相关专项规

定进行兑现。

其中，基本薪酬根据管理职责、责任与风险大小等因素确定；绩效薪酬主要与公司在岗平均工资、个人绩效考核得分挂钩联动，绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总和的 60%；激励薪酬主要包括安全薪酬、任期激励薪酬、特别事项加减等。

公司薪酬管理政策有调整的按新调整的执行。

#### **四、其他说明**

（一）公司董事津贴按月发放；高级管理人员薪酬管理采用月度预付、年度考核结算制度。

（二）上述薪酬金额均为税前金额，涉及个人所得税由公司统一代扣代缴。

（三）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，薪酬根据其实际任期计算并予以发放。

#### **五、董事会薪酬与考核委员会意见**

公司于 2026 年 3 月 27 日召开第八届董事会薪酬与考核委员会第五次会议，全体委员审议并一致同意公司《关于 2026 年度董事薪酬方案的议案》《关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的议案》，并发表如下意见：公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬方案是结合公司经营发展等情况并参照地区、行业薪酬水平制定的，体现了公司薪酬管理体系的激励约束机制，有利于调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，进一步激励公司董事、高级管理人员勤勉尽责，符合公司长远发展的需要。同意将上述薪酬方案提交公司第八届董事会第二十次会议审议。

#### **六、备查文件**

（一）公司第八届董事会第二十次会议决议；

（二）公司第八届董事会薪酬与考核委员会第五次会议决议。

特此公告。

淮河能源（集团）股份有限公司董事会

2026 年 3 月 28 日