

天津滨海能源发展股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立科学、合理的薪酬管理体系，充分发挥薪酬的激励与约束作用，构建有利于公司长期、稳健发展的全面薪酬激励体系，保障公司持续、健康发展，依据《劳动法》《劳动合同法》《上市公司治理准则》等法律法规及《天津滨海能源发展股份有限公司章程》等规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于天津滨海能源发展股份有限公司（以下简称“公司”）全体员工，公司董事、高级管理人员薪酬管理除遵循本制度外，还需符合上市公司监管规定。

公司各子公司可参照本制度、结合自身业务情况制定本单位的薪酬管理制度。

第三条 薪酬理念

（一）战略导向：对影响公司战略目标实现的关键部门、关键岗位实行适当的薪酬倾斜，促进公司战略目标实现。

（二）业绩导向：员工现有岗位的岗位价值和员工业绩表现是决定员工薪酬水平和奖金的核心因素。

（三）市场导向：持续关注外部市场或行业薪酬水平，确保公司核心员工薪酬水平具备一定的市场竞争力。

第四条 薪酬管理基本原则

（一）合法性原则：严格遵守国家法律法规及上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序。

（二）战略导向原则：薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司战略目标实现。

（三）公平性原则：薪酬分配兼顾绩效表现及员工贡献，根据员工绩效、服务年限、工作态度等方面的不同，对薪酬进行动态差异化调整。

（四）激励约束原则：强化薪酬与绩效的联动、激励先进、约束落后，促进业绩增长。

（五）可持续发展原则：薪酬总额与公司经营效益挂钩，同时兼顾公司所在行业特征及发展现状与未来，建立薪酬管理动态调整机制以适应公司发展变化，实现公司、员工的共同发展，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

第二章 工资总额决定机制

第五条 工资总额决定机制

公司应参考行业及区域薪酬水平，结合所处行业周期、整体发展战略、年度经营目标、薪酬策略、岗位价值等因素和实际情况，合理确定公司工资总额及董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配比例，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，并不断提高普通员工薪酬水平。

第六条 薪酬管理机构

（一）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，并予以充分披露。

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，并予以披露。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会依据相关法律法规及《董事会薪酬与考核委员会议事规则》履职，负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并对公司薪酬制度执行情况进行监督；制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，就董事、高级管理人员的薪酬，制定或者变更股权激励计划、员工持股计划及激励对象获授权益、行使权益条件成就，董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划，法律法规和公司章程规定的其他事项向董事会提出建议。

（三）公司总经理负责审批除董事、高级管理人员外的员工薪酬相关管理制度、绩效管理辦法、薪酬年度预算等。

（四）公司人力资源部门负责薪酬相关管理制度、绩效管理辦法的拟订和具体实施等工作，包括工资总额管理与控制。

公司人力资源部门与公司其他相关部门共同配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬与绩效方案的具体实施。

第七条 工资总额决定程序

(一) 公司人力资源部门于每年年末，根据公司下一年度经营计划，编制下一年度薪酬预算方案。

(二) 年度期间内，因外部环境、公司经营状况等因素影响，经有权机构审批后可调整年度工资总额。

第八条 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工资未相应下降的，应当披露原因；若市场环境、行业薪酬水平发生重大变化，由董事会薪酬与考核委员会提出董事和高级管理人员的薪酬调整建议，按程序审议通过后执行。

第三章 薪酬结构

第九条 薪酬组成

公司员工的全面薪酬由岗位工资、绩效工资、津贴、补助、年度或专项奖金、中长期激励收入及社会保险、住房公积金等其它津贴福利组成。

不同类型人员根据实际情况进行不同薪酬组合，同时会根据公司经营情况、员工个人情况及市场整体情况，由有权机构评审后调整执行。

第十条 具体薪酬范畴

(一) 岗位工资是员工在法定工作时间内提供正常劳动所得的报酬，根据员工工作能力、工作态度、考勤等因素确定，按月固定发放。

(二) 绩效工资是员工在其岗位因其基本工作交付质量、创造不同效益价值而获取的报酬，依据员工月度绩效考核结果确定发放金额。

(三) 津贴、补助是公司根据岗位的工作特点、技术含量、劳动强度和环境影响等因素向员工支付的报酬，包括驻外补贴、餐补、地区补贴、高温补贴、取暖补贴等，按公司统一标准发放。

(四) 年度或专项奖金

公司设置结构化的奖金机制，以提高对高能力、高绩效员工的激励力度，以践行“业绩导向”的薪酬理念。

年度奖金是公司根据年度业绩支付给员工的浮动绩效工资，公司视每年经营情况和员工个人绩效由有权机构决定年度奖金安排。

专项奖金是基于特定工作岗位或项目执行情况支付给员工的浮动绩效工资，根据专项工作目标完成情况及员工表现，由有权机构决定专项奖金安排。

（五）中长期激励收入

中长期激励收入包括但不限于限制性股票、员工持股计划、股票期权、其他专项奖励等。

（六）其他津贴

对特定岗位、特殊工作条件等特别情况下给予员工额外补偿，包括额外劳动和生活性津贴等。

（七）福利

公司员工福利包括国家相关法律法规要求的政策性福利，如社会保险、住房公积金、带薪休假等；为劳动生产过程中的安全和健康提供的保护性福利，如工作服、手套等安全保护用品等；为体现以人为本的人力资源管理方针，根据自身实际情况为员工提供的在职培训、员工活动等特殊性福利。

第十一条 董事及高级管理人员薪酬结构

董事和高级管理人员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，薪酬结构如下：

（一）独立董事津贴

1. 实行固定津贴制度，经公司股东会审议通过后实施；
2. 不参与绩效薪酬分配，同时公司承担其履职过程中产生的合理费用（如差旅费、会议费等）。

（二）未在公司任职的非独立董事（普通董事）津贴

1. 实行固定津贴制度，股东会审议通过后实施；
2. 公司承担其履职过程中产生的合理费用（如差旅费、会议费等）；
3. 根据提名人或本人任职单位意见可不领取津贴；
4. 是否参与公司绩效分配及中长期激励，由其对公司业务贡献决定，分配方案需经股东会审议通过后实施。

（三）在公司任职的非独立董事（普通董事）及高级管理人员薪酬

1. 在公司任职的非独立董事（普通董事）按照所担任职务领取薪酬，不单独领取董事津贴；

2. 在公司任职的非独立董事（普通董事）及高级管理人员的全面薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成，基本薪酬根据岗位层级、职责范围核定，按周期固定发放；

3. 绩效薪酬与经营业绩及个人考核结果挂钩，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；

4. 按上市公司规则及公司相关规定参与限制性股票、股票期权等中长期激励计划。

第四章 绩效评价考核

第十二条 考核对象与周期

（一）考核对象

高级管理人员的考核由董事会薪酬与考核委员会组织实施，其他员工的考核由公司人力资源部门组织实施。

（二）考核周期

公司实行月度、年度相结合的考核方式，以月度考核为主。

第十三条 考核指标与标准

（一）考核指标根据公司经营目标、部门职责、岗位职责分解制定，包括但不限于财务指标、业务指标、管理指标及社会责任指标等；

（二）考核标准以量化指标为主、定性指标为辅，确保考核的客观性与可操作性。

第十四条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的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。

公司董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五章 薪酬发放

第十五条 发放时间

（一）员工岗位工资采用月度支付形式，各津贴福利按月度或固定日期发

放，具体由公司人力资源部门实施。

（二）绩效工资与奖金按考核周期发放，由公司人力资源部门根据公司绩效管理实施办法实施；其中，在公司任职的董事、高级管理人员一定比例的绩效工资在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

（三）独立董事及不在公司任职的董事的津贴按固定周期发放。

（四）公司可以每年结合行业特征、业务模式、经营情况等因素确定当年是否实施年度绩效奖金薪酬递延支付。

第十六条 每个会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会对在公司任职的董事、高级管理人员年度表现进行考核评定，具体确定其年度绩效奖金总额。

第十七条 在未确定当年度薪酬方案前，公司董事、高级管理人员薪酬暂按上年度薪酬水平发放，当年度薪酬方案经董事会薪酬与考核委员、董事会和/或股东会审议通过后，实行多退少补，不得超额发放。

第十八条 公司将按照国家和公司的有关规定，扣除公司代扣代缴的个人所得税、各类社会保险费用、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第六章 董事及高级管理人员的止付追索

第十九条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯调整重述时，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。

第二十条 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织人力资源部门对上述情形实施止付追索。

第七章 薪酬保密原则

第二十一条 公司实行所有员工薪酬保密管理（公开奖励考核的除外），公司薪酬体系、标准和员工个人薪酬信息是公司的商业机密，员工应自觉遵守保

密规定。

第二十二條 因工作原因而知悉他人薪酬信息的相关人员，不得对内、对外泄露公司及员工个人薪酬信息。

第二十三條 如因违反上述规定，影响公司正常秩序，属于严重违反公司规章制度，公司有权追究相应责任。

第八章 附则

第二十四條 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件（统称“法律法规”）和《公司章程》以及公司有关制度执行。若本制度与日后国家新颁布的法律法规有冲突，冲突部分以新颁布的法律法规为准。

第二十五條 本制度由公司董事会负责制定、解释并修订。

第二十六條 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

天津滨海能源发展股份有限公司

2026年4月