

深圳市广聚能源股份有限公司

关于修订《管理层薪酬与考核管理办法》的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

深圳市广聚能源股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年5月27日召开第九届董事会薪酬与考核委员会第五次会议、第九届董事会第十七次会议审议通过了《关于修订〈管理层薪酬与考核管理办法〉的议案》。具体情况如下：

根据中国证券监督管理委员会于2025年修订发布的《上市公司治理准则》、深圳证券交易所《关于落实〈上市公司治理准则〉等相关要求的通知》，上市公司应当建立薪酬管理制度，包括工资总额决定机制、董事和高级管理人员薪酬结构、绩效考核、薪酬发放、止付追索等内容。为进一步完善公司治理结构和激励约束机制，结合公司实际情况，公司拟对《管理层薪酬与考核管理办法》的部分条款进行修订。修订条款对比如下：

修订前	修订后
第二章 薪酬结构	第二章 薪酬结构
(新增)	<p>第五条 薪酬总额</p> <p>薪酬总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。</p> <p>公司管理层人员的薪酬总额，根据公司未来发展战略、薪酬策略、经营业绩情况以及绩效考核结果等因素综合确定。公</p>

	司出现经营业绩由盈利转为亏损或亏损扩大的情况时，公司管理层人员平均绩效薪酬需要相应下降，未相应下降的，应当披露原因。
<p>第六条 薪酬构成</p> <p>.....</p> <p>(三) 任期激励：是公司管理层人员与任期考核评价结果挂钩的薪酬，任期激励=<u>任期内年薪总水平之和</u>×30%。其中，年薪总水平=基本年薪+绩效年薪。</p> <p>.....</p>	<p>第六条 薪酬构成</p> <p>.....</p> <p>(四) 任期激励：是公司管理层人员与任期考核评价结果挂钩的薪酬，任期激励=<u>年薪总水平之和</u>×30%。其中，年薪总水平=基本年薪+绩效年薪。</p> <p>.....</p>
第五章 长效激励	第六章 长效激励
<p>第十六条 长效激励内容</p> <p>.....</p> <p>(五) 兑现时间</p> <p>长效激励根据每年<u>初</u>考核结果进行兑现。</p>	<p>第十六条 长效激励内容</p> <p>.....</p> <p>(五) 兑现时间</p> <p>长效激励根据每年的<u>考核</u>结果进行兑现。</p>
第六章 薪酬计算与发放	第六章 薪酬计算与发放
<p>第十九条 薪酬核算及支付方式</p> <p>.....</p> <p>(二) 绩效年薪，采取按月预发、年度期末结算结合的方式发放，其中预发比例为标准绩效年薪的 60%。公司年度经营绩效考核后，对绩效年薪进行结算发放。</p> <p>绩效年薪=<u>标准绩效年薪额度</u>×实际绩效考核总得分/100</p> <p>.....</p>	<p>第十九条 薪酬核算及支付方式</p> <p>.....</p> <p>(二) 绩效年薪，采取按月预发、年度期末结算结合的方式发放，其中预发比例为绩效年薪的 60%。公司年度经营绩效考核后，对绩效年薪进行结算发放。</p> <p>绩效年薪=<u>绩效年薪额度</u>×实际绩效考核总得分/100</p> <p>.....</p>
(新增)	<p>第二十条 止付追索</p> <p>公司因财务造假等错报对财务报告进</p>

	<p>行追溯重述时，应当及时对管理层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。</p> <p>公司管理层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负有过错的，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。</p>
(新增)	<p>第二十一条 公司管理层人员如有下列情形的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：</p> <p>（一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的。</p> <p>（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的。</p> <p>（三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失。</p> <p>（四）公司监管机构、股东会、董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。</p>
第七章 其他	第七章 其他
<p>第二十二条 特殊贡献奖</p> <p>特殊贡献奖：为鼓励公司员工开拓创新，追求卓越，对在公司经营管理、经济效益等方面做出突出贡献的<u>董事、监事、高管、业务骨干及相关人员</u>，在核定的年度薪酬之外给予奖励。具备下列条件之一</p>	<p>第二十二条 特殊贡献奖</p> <p>特殊贡献奖：为鼓励公司员工开拓创新，追求卓越，对在公司经营管理、经济效益等方面做出突出贡献的<u>管理层人员</u>，在核定的年度薪酬之外给予奖励。具备下列条件之一即可申请：</p>

即可申请：
第八章 附则	第八章 附则
第二十四条 本办法经公司股东大会审批后于 2022 年度起执行，原《公司高管绩效考核管理办法》同时废止。	第二十七条 本办法经公司股东会审议通过后执行。

修订后的《管理层薪酬与考核管理办法（草案）》详见同日刊登于巨潮资讯网 (<http://www.cninfo.com.cn/>) 的同名公告。

本次修订《管理层薪酬与考核管理办法》事项尚需提请公司股东会审议批准。

特此公告。

深圳市广聚能源股份有限公司

董 事 会

二〇二六年五月二十八日