

证券代码：873110

证券简称：山安蓝天

主办券商：山西证券

山西山安蓝天节能科技股份有限公司

落实董事会职权工作方案

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、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个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

2026年1月15日，公司召开第三届董事会第十五次会议，审议通过《关于需董事会审议的公司治理制度的议案》，同意7票；反对0票；弃权0票。

该议案无需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

山西山安蓝天节能科技股份有限公司

落实董事会职权工作方案

为进一步加强董事会建设，健全企业法人治理结构，完善中国特色现代企业制度，有效提升治理效率，切实发挥董事会定战略、作决策、防风险作用，公司结合实际，制定了《山西山安蓝天节能科技股份有限公司落实董事会职权工作方案》，主要内容如下：

一、 落实职权范围

主要包括公司中长期发展决策权、经理层成员选聘权、经理层成员业绩考核权、经理层成员薪酬管理权、职工工资分配管理权、重大财务事项管理权等6项职权。

二、 落实职权措施

（一） 中长期发展决策权

工作目标：

坚持围绕服务企业战略，有效配置优质资源，与现有业务相协同，以增强企业可持续发展能力和核心竞争力、获取新的经济增长点为目标。

主要措施：

1. 制定中长期发展规划。公司组织规划发展部门，以集团规划为指引，按照有关规定，科学制定公司中长期发展规划，明确未来阶段性发展目标和方向。经公司董事会审议通过，报集团审核备案后组织实施。

2. 制定年度投资计划。公司组织规划发展部门，以公司中长期发展规划为指导，按照集团管控要求，编制年度投资计划，经公司董事会会议审议通过，报集团审核备案后组织实施。公司经理层负责年度投资计划执行情况，经理层定期向董事会报告。

3. 培育新业务领域。根据集团和本企业中长期发展规划，聚焦主责主业，积极稳妥发展新业务，确保可进可退，打造高质量发展的业务梯队。

（二）经理层成员选聘权

工作目标：

坚持党管干部原则，发挥市场机制作用，突出政治标准，注重专业能力，选优配强公司经理层，确保经理层素质高、能力强、作风好，结构优，形成整体合力。

主要措施：

1. 制定经理层选聘工作方案。公司党组织与董事会组织人事部门根据《公司章程》及公司干部管理有关规定，研究制定相关工作方案，明确选聘和管理基本规范，细化人选条件、选聘程序、考核评价、薪酬激励、福利待遇、调整退出等内容，报集团党委批准后执行。

2. 稳妥开展经理层选聘工作。坚持党组织对企业选人用人的领导和把关作用。公司党组织征求董事会意见，按集团党委相关规定，组织人选推荐、测试、考察等工作，集体研究后向董事会提出建议，由董事会决定聘任或者解聘，任免前报集团党委备案。根据工作需要，注重采用竞聘上岗、公开遴选、公开招聘、委托推荐等市场化方式选聘经理层成员。

3. 推行任期制和契约化管理。坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，对经理层成员全面实行规范化、常态化任期管理。公司董事会决定聘任或者解聘总

经理，并根据总经理的提名，决定聘任或者解聘经理层其他成员。通过签订聘任协议，明确任职期限、经理层成员的责任、权利、义务，强化契约管理。契约目标充分体现科学性、挑战性，薪酬兑现坚决做到强激励、硬约束，岗位退出真正实现更坚决、更刚性，促进职务能上能下、人员能进能出、收入能增能减，激发经理层干事创业活力。

（三）经理层成员业绩考核权

工作目标：

经理层成员业绩考核坚持以公司高质量发展为正确导向，突出质量效益和公司战略；定量考核与定性评价相结合，年度考核与任期考核相结合，考核结果与薪酬、奖惩、聘任相挂钩。

主要措施：

1. 制定经营业绩考核办法。公司董事会组织人事、劳资、经营管理等部门，根据集团的经营业绩考核导向，围绕企业发展战略和中长期发展规划，坚持定量考核与定性考核相结合，年度考核与任期考核相结合，制定符合本企业特点的经理层成员经营业绩考核办法。

2. 签订年度和任期经营业绩责任书。每个年度和任期之初，依据经营业绩考核办法，公司董事会授权董事长与总经理签订年度和任期经营业绩责任书，明确经理层经营业绩总体目标；公司董事会授权总经理与其他经理层成员逐人签订经营业绩责任书，合理分解落实经营业绩总体目标，确保考核目标合理衔接、经营业绩有效支撑。经营业绩责任书内容主要包括业绩考核周期、关键业绩指标及其目标值、考核计分方法、等级评定标准及奖罚等条款。

3. 合理确定经理层成员业绩考核结果。年度和任期结束后，公司董事会组织人事、劳资、经营管理等部门，依据经审计的财务决算数据等，对经理层成员考核内容及指标的完成情况进行考核，决定总经理业绩考核结果；并结合总经理建议，核定其他经理层成员业绩考核结果。

（四）经理层成员薪酬管理权

工作目标：

坚持依法合规与市场调节相结合，探索完善中长期激励机制，建立与经理层成员选任方式相匹配，分类管理相适应的差异化薪酬分配体系；坚持激励与约束

相统一，经理层成员薪酬水平要同经营责任、经营风险相适应，与经营业绩密切挂钩，充分调动经理层成员的工作积极性。

主要措施：

1. 制定薪酬管理办法。公司组织人事、劳资部门，根据集团和上级单位关于薪酬管理相关政策，统筹考虑企业发展战略、经营目标及成效、薪酬策略等因素，研究制定经理层成员薪酬管理办法。

2. 制定薪酬分配方案。根据薪酬管理办法和业绩考核结果，制定经理层成员薪酬分配方案，经公司党委会前置研究讨论后，经董事会审议通过后报集团审批。

3. 建立健全约束机制。公司董事会应当在遵循国家有关政策基础上，健全与经理层成员激励相配套的约束机制，建立薪酬扣减、追索扣回等制度，坚持科学拉开薪酬差距，刚性兑现薪酬结果，强化执行约束机制。

（五）职工工资分配管理权

工作目标：

坚持从企业发展战略和人才竞争需要出发，积极探索建立更加市场化的收入分配管理方式，进一步深化企业内部收入分配制度改革，提高企业人工成本的竞争力。

主要措施：

1. 制定工资总额管理办法。公司董事会按照集团工资总额管理要求，组织人事、劳资部门根据企业发展战略和薪酬策略，制订符合本企业特点的工资总额管理办法。

2. 明确工资总额决定机制。按照工资总额管理办法要求，强化考核分配联动，结合所在地区职工平均工资水平、同行业企业职工平均工资水平等因素，公司董事会确定本年度工资总额清算结果，提出下一年度工资总额预算方案，报集团审批。

3. 动态监测职工工资有关指标执行情况。公司董事会督促指导经理层合理安排职工年度工资总额预算支出，建立职工工资总额预算动态监控制度，对工资总额发放情况、人工成本投入产出等主要指标执行情况进行跟踪监测和预警提醒，确保工资管理各项制度规定得到有效落实。

4. 统筹推进企业内部收入分配制度改革。公司董事会督促经理层持续深化企业内部收入分配制度改革，构建以岗位价值为基础、以绩效贡献为依据的薪酬管理制度。

（六）重大财务事项管理权

工作目标：

坚持收支积极平衡、资金合理配置、利益关系协调，确保担保规模总体合理、内部债务风险管控措施有力、对外捐赠量力而行。

主要措施：

1. 规范担保行为。公司组织财务管理部门按照国家相关法律法规、《山西省国有资本运营有限公司出资企业担保管理办法》及集团《担保管理暂行办法》等有关规定，制定担保管理制度并报集团备案。结合资产规模、盈利能力等状况合理确定担保规模，完善担保风险防范措施，落实风险管理责任。严禁对集团外无股权关系的企业、组织及个人提供担保，严禁对参股企业超股比担保。年度担保计划纳入预算管理，履行内部决策程序后报集团董事会审议。

2. 规范国有资产交易事项。针对公司的资产转让事项，根据《公司章程》以及《山西建设投资集团有限公司国有资产交易管理办法（2020年修订）》（晋建投财发（2020）195号）的相关规定履行内部审批决策程序，并报集团进行备案。

3. 规范对外捐赠事项。根据集团《山西建设投资集团有限公司对外捐赠管理办法（2020年修订）》（晋建投财发（2020）198号）第十八条规定，集团对外捐赠实行统一管理。对纳入年度预算计划内的捐赠事项，履行本单位内部决策程序后报集团备案后实施。捐赠事项应当公开。

三、加强监督管理

董事会加大对相关职能部门履职尽责的监督和问责力度，落实向董事会报告制度，结合公司实际情况，认真总结经验，及时发现存在的问题，提出改进完善措施，健全完善风险、内控和合规体系，确保公司各项职权按照现代企业制度运行，进一步夯实管理基础，优化管控模式，强化过程监督，确保董事会职权在企业管理中发挥实效。

山西山安蓝天节能科技股份有限公司

董事会

2026年1月15日