

江苏徐矿能源股份有限公司薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立健全公司科学、规范的薪酬管理与激励约束机制，有效提升公司治理水平和经营效益，促进公司可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等有关规定，结合江苏徐矿能源股份有限公司（以下简称“公司”）实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事（含独立董事）、高级管理人员、职工的薪酬管理工作。

第三条 薪酬管理遵循以下原则：

（一）战略导向原则。持续完善现代企业制度，推动公司改革发展，规范公司治理，增强企业发展活力。

（二）业绩导向原则。薪酬与考核评价结果紧密挂钩，建立任期目标考核激励机制，突出中长期价值创造。

（三）公平效率原则。统筹董事、高级管理人员、职工薪酬分配，向关键岗位、生产一线、高层次高技能人才倾斜，稳步提升职工薪酬水平。

（四）激励约束并重原则。建立绩效递延、止付与追索扣回机制，强化责任与风险匹配。

（五）合规性原则。严格遵守法律法规、监管规则与上市公司治理要求，规范薪酬决策、考核、支付、披露与追索全流程管理。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并履行相关决策程序。

第二章 工资总额决定机制

第五条 公司根据发展战略、年度经营目标、经济效益和人力资源配置情况，结合政府发布的工资指导线和劳动力市场价位，建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资总额决定机制。公司年度工资总额预算方案的具体编制、决定、调整及清算程序，严格按照公司《工资总额管理办法》执行。

第六条 公司确定薪酬分配方案时，应结合公司发展战略、经营状况、市场薪酬水平等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，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，保障职工薪酬水平合理提升。

第三章 董事、高级管理人员薪酬结构

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入构成。

第八条 基本年薪是董事、高级管理人员年度基本收入，根据上年度公司在岗职工平均工资确定。上年度在岗职工平均工资原则上每年核定一次。

第九条 绩效年薪以年度高质量发展综合考核评价结果为依据，并结合绩效年薪调节系数和调控系数确定。绩效年薪占基本年薪与绩效年薪总额的比例原则上不低于 50%。

第十条 任期激励收入是根据公司任期绩效考核评价结果，实施以 3 年为周期的薪酬激励。

任期激励收入=任期考核评价系数×任期内年度绩效年薪合计×20%

任期考核评价系数=任期绩效考核评价得分÷100

（任期考核评价系数≤1）

第十一条 独立董事薪酬实行津贴制，标准由薪酬与考核委员会拟定，提交股东会审议确定。

第四章 绩效考核与评价

第十二条 董事、高级管理人员绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织。独立董事履职评价采取自我评价、相互评价相结合方式开展。

第十三条 绩效评价以经审计的财务数据、履职情况、合规经营、风险管控、社会责任等年度高质量发展综合考核评价结果为核心依据，评价结果作为薪酬核定、发放、任期激励、止付追索的直接依据。

第十四条 公司每年开展董事、高级管理人员绩效评价，形成评价报告。董事会应当向股东会报告董事履职情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并按规定对外披露。

第十五条 董事、高级管理人员年度综合考核评价为“不称职”的，不得领取绩效年薪；考核评价为“基本称职”的，扣减绩效年薪的 30%。

第五章 薪酬决策与审议程序

第十六条 董事薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，提交股东会审议批准并披露。

第十七条 高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会制定，提交董事会批准，向股东会说明并披露。

第十八条 审议董事个人薪酬、绩效评价时，该董事应当回避，不得参与表决与讨论。

第十九条 公司每年制定董事、高级管理人员年度薪酬方案，履行审议程序后披露。

第二十条 公司所属单位负责人薪酬，在本制度框架下分级分类管理，履行内部决策程序后报公司备案并按监管要求管理。

第六章 薪酬支付与递延机制

第二十一条 董事、高级管理人员基本年薪按月支付。当年基本年薪未确定前，可暂按上年基本年薪标准发放，当年基本年薪确定后，再进行调整清算。

第二十二条 董事、高级管理人员绩效年薪采取先考核后兑现的原则，在年度报告披露和年度考核结束后，根据考核评价结果进行兑现。

公司按照不超过基本年薪标准的 50%预发董事、高级管理人员绩效年薪，经年度报告披露和年度考核评价后，根据绩效年薪水平进行清算。

第二十三条 董事、高级管理人员任期激励收入实行任期结束一次考核，实行 3 年滚动按年度递延支付。董事、高级管理人员因本人原因任期未届满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未届满的，根据任期考核评价结果，并结合岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

第七章 薪酬止付与追索扣回

第二十四条 对经过确认的以前年度潜亏额，按规定追溯调整董事、高级管理人员所属年度的薪酬，并追索扣回相应绩效年薪和任期激励收入，弄虚作假的依法依规追偿。

第二十五条 对董事、高级管理人员违反国家有关法律法规等规定，以及未履行或者未正确履行董事、高级管理人员义务造成公司损失的，或者对违法违规行为负有过错的，根据党纪政纪处分和损失责任认定结果，对相关人员依规扣减当年绩效年薪，或追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回办法适用于已经离职或退休的人员。

第二十六条 董事、高级管理人员存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津补

贴等行为的，按照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。对受到党纪政务处分的董事、高级管理人员薪酬扣减按照有关规定执行。

第八章 职工薪酬管理

第二十七条 公司持续深化内部收入分配制度改革，不断完善职工薪酬能增能减机制。逐步建立职工薪酬市场对标体系，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，坚持按岗定薪、岗变薪变，强化全员业绩考核。

第二十八条 公司建立职工薪酬正常增长机制，职工平均工资增幅与公司效益增长、劳动生产率提升相协调。

第二十九条 薪酬分配向生产一线、关键技术岗位、高技能人才、艰苦边远区域岗位倾斜，合理拉开差距，兼顾内部公平。

第三十条 董事、高级管理人员和职工薪酬统一纳入工资总额核算，福利、社保、公积金、企业年金等依据相关法律法规进行管理。

第九章 附则

第三十一条 本制度经董事会审议、股东会批准后生效，由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第三十二条 本制度未尽事宜，或与有关法律法规、规范性文件及《公司章程》不一致的，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等有关规定执行。