

山西省国新能源股份有限公司

高级管理人员薪酬与考核管理制度

第一章 总 则

第一条 为推进山西省国新能源股份有限公司（以下简称“公司”）建立科学有效的激励与约束机制，调动公司高级管理人员的工作积极性，建立健全结构合理、水平相当、比例协调、管理规范薪酬分配制度，提高公司经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等国家有关法律、法规及《公司章程》的规定，结合公司的实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称的高级管理人员是指公司总经理、副总经理、财务负责人（总会计师）、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员薪酬确定遵循以下原则：

坚持激励导向原则：薪酬分配与公司经营业绩、个人绩效挂钩，强化业绩和效益优先的导向；

坚持统筹兼顾原则：形成公司高级管理人员薪酬与公司职工之间的合理工资收入分配关系；

坚持短期激励与长期激励兼顾的原则：根据公司当期经济效益及持续发展状况决定薪酬水平，使薪酬在公司发展战略方面发挥导向性作用；

坚持以岗定薪、薪随岗动原则：强化公司高级管理人员岗位职责，规范公司收入分配秩序。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查高级管理人员的薪酬政策与方案，制定高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议。

第五条 董事会薪酬与考核委员会的具体职责与权限由公司董事会制定专门的工作细则规定。

第六条 董事会负责审定薪酬与考核委员会提交的高级管理人员绩效考核与薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 董事会秘书按照国家法律法规、监管机构和公司有关规定负责高级管理人员薪酬的信息披露。

第八条 公司人力资源部、财务管理部、经营管理部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行薪酬方案的具体实施和其他日常工作。

第三章 薪酬结构

第九条 高级管理人员薪酬实行年薪制，薪酬结构为工资性报酬和保险福利待遇等。工资性报酬结构为基本年薪（以下简称“基薪”）、绩效年薪（以下简称“绩效薪”）、任期激励收入（以下简称“任期薪”），其中绩效薪占比原则上不低于基薪与绩效薪总额的 50%。保险福利待遇为法定社会保险、住房公积金等国家和省规定的项目。

高级管理人员的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。

第十条 高级管理人员基薪反映对高级管理人员基本劳动价值的回报，由董事会薪酬与考核委员会每年根据公司经营规模、经营管理难度，高管职责、履职能力和本行业、本地区在岗员工平均工资水平等因素综合确定。

第十一条 高级管理人员绩效薪是年度整体绩效收入，根据公司经营业绩目标完成情况考核结果和个人履职过程的绩效评价情况综合评定。公司董事会薪酬与考核委员会有权根据公司业绩情况和高级管理人员的工作绩效确定考核标准和奖励额度。

第十二条 任期薪是依据公司长期可持续发展对高级管理人员所作贡献而计付的奖励性工资。任期薪标准由公司董事会薪酬与考核委员会根据任期考核结果确定。

第四章 薪酬标准

第十三条 公司总经理基薪标准按照上年度在岗职工平均工资的倍数确定，其他高级管理人员的基薪标准一般按照总经理基薪标准的 0.85 倍确定，工作业绩突出者可适当增加到 0.9 倍。

高级管理人员基薪=本人基薪标准÷12×任职月数。

第十四条 高级管理人员绩效薪标准以基薪为基数，根据公司年度综合评价结果，结合绩效薪系数合理确定。

(一) 总经理绩效薪标准=基薪标准×绩效薪系数×年度综合评价系数。

(二) 其他高级管理人员绩效薪标准=总经理的绩效薪标准×本人分配系数。

(三) 其他高级管理人员绩效薪分配系数结合年度综合考评结果合理确定。

(四) 高级管理人员绩效薪=本人绩效薪标准÷12×任职月数。

第十五条 年度综合评价系数根据年度综合考核结果确定。

年度综合评价系数=年度综合考核结果÷100

第十六条 高级管理人员年度综合评价为“不称职”的，不得领取绩效薪；年度综合评价为“基本称职”的，扣减 30%以上的绩效薪。

第十七条 任期薪依据为公司长期可持续发展所作贡献而计付的奖励性工资，是以任期薪基值为基础，根据任期考核结果，在不超过该任期内绩效薪总水平的 20%以内合理确定。

(一) 总经理任期薪标准=∑绩效薪基值×20%×任期考核评价系数。

(二) 其他高级管理人员任期薪标准=总经理任期薪标准×本人分配系数。

(三) 其他高级管理人员绩效薪分配系数结合任期综合考评结果合理确定。

第十八条 任期考核评价系数根据任期考核结果确定。

任期考核评价系数=任期考核得分÷100

高级管理人员任期综合评价为“不称职”的，不得领取任期薪；任期综

合考核评价为“基本称职”的，扣减 30%以上的任期薪。

因个人原因任期未了的，不得领取任期激励收入；非本人原因任期未了的，根据任期考核评价结果并结合本人在企业负责人岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

第五章 保险福利待遇

第二十一条 高级管理人员应按照国家、省、市有关规定参加社会保险。

第二十二条 高级管理人员缴存住房公积金基数，最高不得超过公司缴纳住房公积金机构所在地区城市统计部门公布的上年职工月平均工资的 3 倍。缴存比例最高不得超过 12%。

第二十三条 高级管理人员不享受加班（值班）津贴。

第二十四条 高级管理人员的福利待遇应严格按照国家与地方有关政策和规定执行，并纳入高管薪酬体系统筹管理。除此之外不得在公司领取其他福利性货币收入。

第六章 绩效考核

第二十五条 高级管理人员的绩效考核评价包括半年度综合考核、年度综合考核和任期考核。

高级管理人员的绩效薪和任期薪的确定和支付应当以绩效考核评价为重要依据。

第二十六条 公司在每半年结束后，结合公司半年度经营业绩指标完成情况及个人履职情况，对高级管理人员进行预考核；公司以公历年为考核期对高级管理人员进行年度综合考核。高级管理人员任职不足一年的，考核期从实际任职时起，至完整公历年结束时止。

第二十七条 高级管理人员考核指标由公司人力资源部、财务管理部、经营管理部以及其他相关部门，根据公司总体经营目标及各高级管理人员所分管的工

作范围提出，并报经董事会薪酬与考核委员会审议通过。

第二十八条 高级管理人员的绩效考核指标，以董事会薪酬与考核委员会审定的指标为准。如因经营环境发生变化，董事会薪酬与考核委员会可以适当调整高级管理人员绩效考核指标。

第七章 薪酬支付与管理

第二十九条 高级管理人员基薪按月支付，取薪时间应与公司员工工资支付时间一致。

第三十条 高级管理人员绩效薪实行“月度预发、半年度预考核兑现、年末清算”，每月绩效薪按照不超过基薪 50%的比例进行月度预发。每半年依据公司经营业绩完成情况及个人履职情况，进行半年度绩效薪预考核兑现。年末根据综合考核结果，核对已预发的绩效薪进行清算。

高级管理人员半年度绩效薪按照均值不超过公司总经理考核绩效薪的 80%进行预兑现，年末结合年度综合考核结果，合理拉开差距进行清算。

第三十一条 除国家、省级规定的奖励外，高级管理人员不得领取由地方政府或有关部门发放的奖金和实物奖励。

第三十二条 高级管理人员任期薪于一个任期届满后分三年按 4:3:3 比例逐年兑现。

第三十三条 高级管理人员的绩效薪在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第三十四条 高级管理人员因岗位变动调离公司的，自任免机关下发职务调整文件次月起，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效薪和任期薪外，不得继续在原公司领取薪酬，工资关系不得保留在原公司。

第三十五条 高级管理人员到龄离职的薪酬标准，基薪按照其所在公司同职级负责人基薪标准支付，绩效薪按其所在公司同职级负责人平均绩效薪标准 50%

支付，不享受任期薪。

第三十六条 高级管理人员退休按规定领取养老金的，除按当年在高级管理人员岗位实际工作月数计提绩效薪和任期薪外，不得继续在原公司领取岗位薪酬。

第三十七条 高级管理人员在下属全资、控股、参股公司或在本公司以外的其他公司兼职的，不得在兼职公司领取薪酬。

高级管理人员兼职下属控股、参股公司任董事长、总经理等职务的，并且主要工作职责在所兼职公司的，按照兼职公司章程等有关规定，应当由兼职公司负担薪酬费用的，可按照“费用跟人走”的原则，由兼职公司将其应负担的薪酬费用拨付给出资公司，由出资公司按公司批准的薪酬分配方案支付薪酬。

第三十八条 高级管理人员病假、事假等（剔除按带薪年休假折算的应休未休假天数），一个年度内连续一个月以上不能正常履职的，应调整其薪酬待遇。不在岗期间按不超过本人基薪标准 1.5 倍支付薪酬，不得领取绩效薪；产假及流产假期间，按生育保险相关规定领取生育津贴，领取基薪，不得领取绩效薪；生育津贴规定外的其余奖励产假，按在岗薪酬规定执行。

第三十九条 高级管理人员因公负伤停工留薪期间薪酬待遇，按照国家和省有关规定执行。

第四十条 高级管理人员无故旷工、不服从组织分配，以及逃匿、失踪等不能履行职务期间，不得领取薪酬。

第四十一条 高级管理人员发生以下情况之一，公司依据有关规定追索扣回部分或全部已发绩效薪和任期薪，追索扣回办法适用于离职或退休的高级管理人员。

（一）高级管理人员因公司安全生产事故被问责；

（二）高级管理人员在任期内出现重大失误，给公司造成重大损失或其他严重不良后果；

(三) 高级管理人员存在超领薪酬、违规领取考核薪酬外其他工资性收入及补贴, 违规领取政府奖励, 违规自定薪酬、兼职取酬和享受福利性待遇等行为;

(四) 经审计部门或其他有关国家单位认定, 违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等有关法律法规规章, 虚报、瞒报本公司财务状况;

(五) 经审计部门或其他有关国家单位认定, 高级管理人员违反国家法律法规和规定, 偏离核定主业盲目投资经营、恶性竞争等情形, 造成重大不良影响或较大以上国有资产损失;

(六) 高级管理人员因违规违纪违法受到处理处分;

(七) 公司认定的其他情形。

第四十二条 高级管理人员因涉嫌违纪违法被组织审查调查或司法调查不能正常履职一个月以上的, 不在岗期间暂停领取薪酬, 暂缓兑现绩效薪和任期薪, 待有处理结论后, 薪酬按照有关规定处理。

第四十三条 新设公司企业负责人薪酬标准参照公司内部同行业同规模公司的标准, 合理确定薪酬水平, 经公司审核批准后执行。

第四十四条 对于按市场化选聘的职业经理人, 可实行市场化薪酬分配机制, 其薪酬水平与同类行业、同类规模、同类职位、同类岗位市场人员薪酬价位对标, 将经营业绩、风险承担与薪酬激励挂钩, 实行任期制契约化管理。

高级管理人员薪酬发放与管理的其他事宜, 按照相关规定执行。

第八章 薪酬调整

第四十五条 高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务, 并根据公司经营状况变化而作相应调整, 保障公司可持续高质量的发展。

第四十六条 高级管理人员薪酬调整考虑因素:

(一) 公司的效益和发展情况;

(二) 同行业薪酬水平: 每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据, 作为

公司薪酬调整的参考依据；

（三） 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（四） 公司发展战略或组织结构调整；

（五） 个人岗位调整或职务任免。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会审议并做出相应调整。

第四十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效薪和任期薪予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司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和任期薪，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪和任期薪进行全额或部分追回。

第四十八条 高级管理人员薪酬方案调整应由董事会薪酬与考核委员会拟定方案，并提交董事会审议通过。

第九章 附 则

第四十九条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规及《公司章程》的有关规定执行；本制度与届时有效的有关法律法规及《公司章程》的有关规定相抵触时，以届时有效的有关法律法规及《公司章程》的有关规定为准。

第五十条 本制度由董事会负责拟订、解释和修订，自董事会审议通过之日起生效。

第五十一条 本办法自印发之日起实施。《山西省国新能源股份有限公司高级管理人员薪酬与考核管理制度》（晋国新股份字【2022】238号）同时废止。