

山西潞安环保能源开发股份有限公司

薪酬管理制度（试行）

第一章 总则

第一条 制定目的与依据

为建立健全山西潞安环保能源开发股份有限公司（以下简称“公司”）科学、规范的薪酬管理与激励约束机制，充分调动员工的积极性和创造性，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《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》及《公司章程》等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于与公司建立劳动关系或聘任关系的全体员工。其中，公司董事及高级管理人员的薪酬管理适用本制度的特别规定。

第三条 管理原则

公司薪酬管理遵循以下原则：

（一）战略导向原则：薪酬政策与行业水平、公司发展战略、经营目标和企业文化相匹配；

（二）公平公正原则：薪酬分配体现内部公平性、外部竞争性和个人贡献度；

（三）激励约束并重原则：坚持业绩贡献与履职尽责相挂钩，奖优罚劣与责权对等相结合，短期激励与中长期约束相统一；

（四）合规透明原则：严格遵守国家法律法规及国资监管、上市

公司监管要求，确保薪酬管理程序合规，并依法履行信息披露义务。

第二章 薪酬管理体系与决定机制

第四条 薪酬管理体系

公司建立科学的薪酬管理体系，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。

第五条 工资总额决定机制

公司根据发展战略、年度经营目标、经济效益情况和人力资源配置要求，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决定和正常增长机制。公司年度工资总额预算方案的具体编制、审定、调整及清算程序，应严格按照公司相关规定执行。

第六条 薪酬分配原则

公司在确定薪酬分配方案时，应当结合行业水平、发展战略、岗位价值、公司发展阶段、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，推动薪酬分配正向激励，促进提高普通职工薪酬水平。

第三章 董事及高级管理人员薪酬管理

第七条 董事薪酬结构

一、非独立董事

在公司担任高级管理人员的非独立董事，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬体系执行。

在公司担任除高级管理人员以外其他具体职务的非独立董事以

及职工董事，其薪酬标准和绩效考核依据其专职岗位绩效薪酬体系执行。

未在公司担任具体职务的非独立董事不在公司领取薪酬。

二、独立董事

实行固定津贴制度，津贴标准由董事会拟定方案，经公司股东会审议通过后确定；除津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

第八条 高级管理人员薪酬结构

公司高级管理人员的薪酬一般由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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六十。

基本薪酬：履行相应岗位职责所领取的年度基本工资收入，根据岗位职责、任职资历、行业市场薪酬水平及公司实际情况等因素综合确定。

绩效薪酬：与绩效考核评价结果相挂钩的收入，与公司年度经营业绩考核结果、个人年度履职综合评价结果等因素挂钩。

中长期激励收入：主要包括但不限于任期激励，公司可依据法律法规及监管要求，实施股权激励、员工持股计划等中长期激励方案，具体方案经董事会、股东会审议通过后执行。

第九条 高级管理人员绩效考核

高级管理人员实行任期（聘期）制管理。高级管理人员的薪酬核定、业绩考核、薪酬兑现、退出管理等，应严格按照公司相关规定执

行。公司高级管理人员的薪酬，根据其担任的具体管理职务、岗位职责、实际工作绩效并结合公司年度经营业绩等因素综合确定。薪酬实际发放金额与公司经营业绩及个人绩效考核结果挂钩，突出业绩导向，强化考核约束，客观评价履职成效与业绩贡献。

第十条 薪酬发放

公司董事及高级管理人员的薪酬、津贴，均为税前金额，扣除应由公司代扣代缴的个人所得税以及各类社会保险费用等其他款项后，剩余部分发放给个人。

基本薪酬按月支付，绩效薪酬和中长期激励收入所涉考核指标及考核方式均按照公司相关制度规定执行。

董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十一条 薪酬止付与追索

公司依法依规建立并执行薪酬止付追索制度。

公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事及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。

公司董事及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。

董事及高级管理人员离职后，如发现其在任职期间存在上述应当追索扣回薪酬的情形，公司仍有权向其追索。

第四章 员工薪酬体系

第十二条 员工薪酬体系

公司建立以业绩贡献为导向的员工薪酬体系，实行岗位绩效工资制，具体薪酬结构、等级标准及发放办法由公司薪酬管理部门另行制定实施细则。公司积极引导薪酬分配向一线岗位、研发岗位、高技能人才、关键核心技术人才和优秀管理者倾斜。

第十三条 员工薪酬调整

公司员工的薪酬调整应与公司经济效益情况、市场薪酬变化、公司实际经营发展战略及个人绩效考评结果挂钩，公司可不定期调整薪酬标准，以适应公司进一步发展需要。

第五章 附则

第十四条 其他

本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度与国家有关部门或机构颁布的法律、法规及规范性文件相抵触时，以国家有关部门或机构颁布的法律、法规及规范性文件为准。

本制度自股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

本制度由公司董事会负责解释。

2026年4月27日