

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告之內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不就因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致之任何損失承擔任何責任。



(于中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：01898)

## 海外監管公告

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條而發表。

以下為中國中煤能源股份有限公司於上海證券交易所網站刊發之《中國中煤能源股份有限公司董事薪酬管理辦法》《中國中煤能源股份有限公司高級管理人員薪酬管理辦法》。

承董事會命  
中國中煤能源股份有限公司  
董事長、執行董事  
王樹東

中國 北京  
2026年4月27日

於本公告刊發日期，本公司的執行董事為王樹東、高士崗和廖華軍；非執行董事為徐倩；獨立非執行董事為景奉儒、詹豔景和黃江天。

\* 僅供識別

# 中国中煤能源股份有限公司董事薪酬管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为规范中国中煤能源股份有限公司（下称“公司”）董事薪酬管理，健全完善科学有效的激励约束机制，根据《公司法》《上市公司治理准则》等国家有关法律、行政法规及《中国中煤能源股份有限公司章程》等有关规定，结合公司的实际情况，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司董事会全部在职成员，包括执行董事、非执行董事、职工董事和独立非执行董事等。

**第三条** 董事薪酬坚持以公司规模和效益为基础，与公司经营业绩和个人履职表现相匹配，与市场水平相适应，保障公司健康稳定发展，维护股东利益。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事薪酬方案，包括薪酬构成、薪酬标准、发放方式等内容；负责对董事开展考核评价，并根据考核评价结果进行薪酬兑现。

**第五条** 公司人力资源部配合董事会薪酬与考核委员会开展董事薪酬方案的制订和实施等工作。

**第六条** 公司财务部配合董事会薪酬与考核委员会开展董事考核评价方案的制订和实施等工作。

**第七条** 董事薪酬方案经董事会同意、股东会审议通过后实施，并按规定进行披露。在董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其薪酬事项时，该董事应当回避。

### **第三章 薪酬标准及发放方式**

**第八条** 董事在公司及控股、参股公司任职并领取薪酬的，以其本人与公司签订的聘任合同或劳动合同为基础，按照公司相关薪酬制度执行。

**第九条** 董事在公司控股股东及其关联方领取薪酬的，不再另行领取薪酬。

**第十条** 独立非执行董事的履职评价采取自我评价和相互评价，薪酬标准和发放方式按照股东会审议通过的方案执行。

**第十一条** 董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任，或者因工作需要发生职务、岗位变动的，按其实际任期计算发放薪酬。

**第十二条** 董事在履职过程中，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，受到证券交易所公开谴责或证券监管部门以及其他行政或司法部门的处分或处罚的，董事会薪酬与考核委员会可根据情节轻重提出扣减、停止发放、追索薪酬的处罚议案，并报公司董事会、股东会审议批准后实施。

### **第四章 附 则**

**第十三条** 本办法自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

**第十四条** 本办法由公司董事会负责解释。

**第十五条** 本办法未尽事宜按照国家的有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行。若本办法的规定与相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》有抵触，以法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

# 中国中煤能源股份有限公司高级管理人员 薪酬管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为提高中国中煤能源股份有限公司（以下简称公司）治理水平，完善激励约束机制，充分调动高级管理人员（以下简称高管人员）积极性，依据国务院国资委《中央企业负责人经营业绩考核办法》《中国中煤能源股份有限公司章程》等有关规定，结合工作实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称高管人员是指公司总裁、副总裁、首席财务官和董事会秘书。

**第三条** 高管人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持依法合规，与国家相关法律法规相一致。

（二）坚持完善现代企业制度的方向，推动公司改革发展，规范公司治理，强化高管人员责任，增强公司发展活力。

（三）坚持激励与约束相统一，建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，充分发挥薪酬管理对调动高管人员积极性的重要作用。

（四）坚持统筹兼顾，形成高管人员与公司职工之间合理的收入分配关系。

**第四条** 董事会全面负责高管人员薪酬管理工作，薪酬与考核委员会负责组织实施高管人员薪酬管理工作。公司人力资源部是薪酬与考核委员会的支持部门，完成薪酬与考核委员会交办的各项工作。

## 第二章 薪酬构成

**第五条** 高管人员薪酬由基本年薪、绩效年薪以及中长期激励收入三部分构成。其中，绩效年薪包括经营绩效、专项绩效两部分，中长期激励收入包括任期激励、参与各类中长期激励计划获得的激励两部分。

**第六条** 基本年薪是高管人员的年度基本收入，每年核定一次，按月支付。

**第七条** 经营绩效是与年度经营业绩完成情况相联系的收入，根据企业年度经营业绩考核结果并结合高管人员个人考核结果等因素确定，原则上不超过基本年薪的 3 倍。经营绩效的 90% 当期兑现，10% 递延支付，递延期限为三年。经营绩效可按照基本年薪标准按月预发，待年度考核后正式兑现时多退少补。

**第八条** 专项绩效是阶段性、临时性、特殊性收入，主要包括专项奖励、即时奖励，艰苦边远地区补贴、境外工作补贴等。专项绩效根据公司有关制度确定和兑现，原则上总额不超过基本年薪的 1 倍。

**第九条** 中长期激励是与企业长期经营业绩相联系的收入。其中，任期激励依据任期制和契约化管理有关办法确定，任期结束后一次性兑现；其他中长期激励收入依据具体实施方案、业绩考核结果等确定兑现，按有关规定结合薪酬总水平实施调控。

## 第三章 薪酬核定

**第十条** 高管人员的基本年薪（ $W_1$ ）核定规则如下：

(一) 总裁的基本年薪由董事会根据企业规模、效益质量、公司与市场薪酬水平等因素综合确定；

(二) 其他高管人员的基本年薪由董事会根据其任职岗位、承担的责任风险等因素，按总裁基本年薪的 0.6 至 0.9 倍确定。

**第十一条** 高管人员的经营绩效 ( $W_2$ ) 核定规则如下：

$$W_2=0.9 \times W_{\text{总}1} \times N_1 \times N_2 \times M \times K$$

其中：

$W_{\text{总}1}$  为总裁基本年薪。

$N_1$  为公司业绩考核系数，取值范围为 0-3。

$N_2$  为高管人员个人年度考核系数，取值范围为 0-1。

$M$  为高管人员绩效分配系数，总裁为 1，其他高管人员由董事会根据其任职岗位、承担的责任风险等因素确定，原则上不超过 0.9。

$K$  为经营绩效调节系数，由董事会确定，一般情况下为 1，遇年度业绩考核特别突出的，可适当上浮。

**第十二条** 公司业绩考核系数 ( $N_1$ ) 根据年度经营业绩考核结果核定，具体规则如下：

$$N_1=2.5+0.5 \times (T_1-110) / 10 \quad (110 \leq T_1 \leq 120)$$

$$N_1=2+0.5 \times (T_1-100) / 10 \quad (100 \leq T_1 < 110)$$

$$N_1=1.5+0.5 \times (T_1-90) / 10 \quad (96 \leq T_1 < 100)$$

$$N_1=0 \quad (T_1 < 96)$$

其中： $T_1$  为公司年度经营业绩考核分数，根据高管人员经营业绩考核办法确定。

**第十三条** 个人年度考核系数 ( $N_2$ ) 根据高管人员个人年度

考核结果核定，合理拉开差距。

**第十四条** 高管人员的任期激励（ $W_3$ ）以本人任期内经营绩效之和的一定比例为基准，根据公司任期经营业绩考核评价结果和个人任期考核评价结果核定，具体规则如下：

$$W_3 = (\sum W_2 \div 0.9 \times 0.1) \times P_1 \times P_2$$

其中：

$P_1$  为公司任期考核评价系数，取值范围为 0-1。

$P_2$  为高管人员任期考核评价系数，根据任期制和契约化管理有关办法确定，取值范围为 0-1。

任期激励年化后纳入高管人员年度薪酬总水平进行统计并实施调控。

**第十五条** 公司任期考核评价系数（ $P_1$ ）根据任期绩效考核结果核定，具体规则如下：

$$P_1 = S_1 / 120 \quad (96 \leq S_1 \leq 120)$$

$$P_1 = 0 \quad (S_1 < 96)$$

其中： $S_1$  为公司任期绩效考核分数，根据高管人员经营业绩考核办法确定。

**第十六条** 高管人员任期考核系数（ $P_2$ ）根据高管人员个人任期考核结果核定，合理拉开差距。

## 第四章 薪酬管理

**第十七条** 规范薪酬决策程序。董事会薪酬与考核委员会根据每年财务决算数据、考核结果提出高管人员年度薪酬方案，经公司党委前置研究讨论，由董事会审议确定。外部董事应发表明

确意见，薪酬与考核委员会应定期开展合理性评估。

**第十八条** 实施薪酬水平调控。高管人员薪酬总水平原则上不得超过当年最高制度薪酬的 2 倍。属于科技领军人才，且在重点任务中直接从事科技活动的高管人员，经公司内部公示，并报经国务院国资委同意后，可不受有关薪酬水平调控要求限制。

**第十九条** 强化薪酬业绩联动。

（一）公司当年由盈转亏、减利增亏的，高管人员薪酬总水平应当下降。

（二）公司当年经济效益下降或年度经营业绩考核等次低于上年的，高管人员经营绩效应当下降或不得增长。

（三）公司新增亏损的，高管人员经营绩效应当根据亏损程度相应下降。

（四）公司当年亏损严重或接受资金纾困的，高管人员薪酬总水平应当从严控制，并根据亏损程度在不高于当年最高制度薪酬范围内确定。

（五）公司年度经营业绩考核不合格或经营业绩考核任一主要指标未达到完成底线的，年度综合考核评价不称职或认定不胜任、不适宜担任现职的，扣减当年高管人员全部经营绩效。

（六）任期经营业绩考核不合格的，任期综合考核评价不称职或认定不胜任、不适宜担任现职的，扣减高管人员全部任期激励。

**第二十条** 董事会可综合考虑当年宏观经济形势、市场走势以及年度工作中遇到不可抗力等因素，结合公司生产经营实际情况，酌情调整高管人员的薪酬水平。

**第二十一条** 高管人员因工作需要发生岗位变动的，自印发职务调整通知文件次月起，除按当年在高管岗位实际工作月数核定的薪酬外，不得继续在原企业领取薪酬。

**第二十二条** 高管人员退休后，自印发职务调整通知文件次月起，按规定领取养老金的，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数核定的薪酬外，不得继续在本企业以及所出资企业领取薪酬。

**第二十三条** 高管人员薪酬为税前收入，应当缴纳的各项社会保险费、住房公积金和个人所得税由企业代扣代缴。

## 第五章 薪酬监督

**第二十四条** 高管人员不得在董事会审定的薪酬项目外自行设立薪酬项目，严禁以各种名义滥发奖金和津贴补贴等。在公司所属企业担任企业负责人职务的高管人员，不得在所属企业领取薪酬，严禁兼职取酬、多头取薪。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、津贴补贴等行为的，按规定追回违规所得，并视情形给予责任人纪律处分、组织处理和经济扣减。

**第二十五条** 高管人员除下列情形外，不得以任何名义领取其他货币性收入：

（一）国家规定的政府特殊津贴、院士津贴、高新工程津贴、国家科学技术奖等，纳入经批准的评比达标表彰项目按照国家规定给予个人非由企业资金承担的奖金。

（二）国家规定的境外工作补贴以及履职待遇、业务支出相

关补贴等。参加或承担符合规定的非本单位课题、项目以及参加评审、讲课或写作等所获得的补贴（劳务费）。

（三）国家规定的社会保险、住房公积金等待遇和非货币性集体福利。

**第二十六条** 不得提前发放高管人员绩效年薪和中长期激励，不得将经营绩效递延支付部分，变相转换为高管人员银行存款或各类理财、保险产品等。不得为高管人员购买商业性补充养老保险，不得购买带有储蓄、分红等功能的投资型保险产品或通过第三方购买高端医疗服务。

**第二十七条** 高管人员违反国家有关法律法规等规定的，由公司根据党纪政纪处分和财产损失责任认定结果，对高管人员（含已离职或退休的高管人员）扣减、追索扣回部分或全部当期以及递延支付的经营绩效、任期激励等。

**第二十八条** 高管人员薪酬制度、薪酬水平、补充保险等纳入厂务公开范围，接受职工民主监督。

## **第六章 附 则**

**第二十九条** 本办法由公司董事会负责解释。

**第三十条** 本办法自董事会决议通过之日起生效。原《中国中煤能源股份有限公司高级管理人员薪酬管理暂行办法》（2017年版）同时废止。现行高管人员薪酬管理的有关规定，凡与本办法不一致的，按照本办法执行。