

山西焦煤能源集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善山西焦煤能源集团股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立健全有效的激励与约束机制,调动董事、高级管理人员的工作积极性,提高公司经营管理效益,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》(自2026年1月1日起施行)等有关法律法规及《山西焦煤能源集团股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》),结合公司实际,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。董事是指公司董事会全体成员,包括独立董事和非独立董事。高级管理人员是指董事会聘任的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及由总经理提请董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理工作遵循以下原则:

(一)坚持合法合规。严格落实董事、高级管理人员薪酬福利、履职待遇等管理要求并规范收入分配工作;

(二)坚持激励与约束相统一。薪酬与经营责任、经营风险、

经营业绩考核密切挂钩；

（三）坚持效率优先、兼顾公平。薪酬增长与公司效益增长、职工工资增长相协调；

（四）坚持公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构

第四条 董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准，并向股东会说明。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬方案，负责审查公司董事、高级管理人员的履职情况，负责监督公司董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况。

第六条 公司组织人事部、经营规划部、财务部配合薪酬与考核委员会实施薪酬发放与考核工作。

第三章 薪酬构成

第七条 根据企业功能定位、行业特点等，建立工资总额决定机制。公司董事、高级管理人员的薪酬总额纳入公司年度工资总额管理，在公司核定的工资总额范围内执行，并建立薪酬总额与经济效益同向联动的决定机制。

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及任期激励组成。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。

第九条 基本薪酬即岗位薪酬，是董事、高级管理人员的基本收入，根据岗位职责、公司规模、行业水平等因素确定，按月发放。

第十条 绩效薪酬是为调动董事、高级管理人员工作积极性制定的激励性薪酬，根据绩效完成情况确定。

第十一条 任期激励根据上级有关政策确定。

第四章 绩效考核

第十二条 董事和高级管理人员考评程序：

（一）每年一季度，按照《山西焦煤能源集团股份有限公司班子成员绩效考核细则》有关要求，董事及高级管理人员根据公司年度发展目标和分管工作，制定年度经营业绩责任书，作为考核依据。

（二）次年度，公司董事和高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会提供书面述职。薪酬与考核委员会按照公司管理体系开展绩效考核工作，对董事及高级管理人员进行绩效评价，评价方式可采用内部评价或委托第三方中介机构开展；

（三）薪酬与考核委员会根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出董事及高级管理人员的报酬数额和奖励方式，表决通过后，报公司董事会审议；

（四）独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式

进行。

第五章 薪酬发放

第十三条 基本薪酬按月发放；绩效薪酬每月按均衡基本薪酬标准预兑现；季度按目标责任考核结果预兑现；年度考核结束后，根据考核结果及有关规定兑现剩余薪酬。

第十四条 公司董事及高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税、社会保险、住房公积金、企业年金等个人承担部分。

第十五条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按实际任期和实际绩效计算薪酬并按本制度发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员绩效薪酬的确定和支付以绩效评价为重要依据。公司应确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第六章 止付与追索

第十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应对相关期间绩效薪酬和任期激励予以重新考核并追回超额发放部分。

第十八条 董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，

或对财务造假、资金占用、违规担保等行为负有过错的，应根据情节轻重减少、停止支付未付薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的薪酬进行全额或部分追回。

第十九条 发生下列情形之一，经薪酬与考核委员会审议通过后，可不予发放绩效薪酬或津贴，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

（一）被中国证监会及其派出机构、证券交易所认定为不适当人选的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司监管机构、股东会、董事会认定严重违反规定的其他情形。

第七章 薪酬调整

第二十条 薪酬体系应根据公司发展战略、市场变化、经营状况等因素适时调整。根据市场数据、盈利状况对基本薪酬及绩效薪酬的标准进行审视，并根据实际情况进行政策调整。

第二十一条 薪酬调整参考同行业水平、通胀水平、公司盈利状况、公司发展战略及个人岗位调整或职务变化等因素。

第八章 附 则

第二十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、省国资监管规定和《公司章程》执行。本制度如与国家法律、法规、

规范性文件、省国资监管规定以及《公司章程》的规定相抵触时，以国家有关法律、法规、规范性文件、省国资监管规定以及《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度自股东会审议通过之日起生效。