

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，进一步规范公司高级管理人员薪酬管理，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、财务总监、董事会秘书以及经董事会认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：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则；
- （二）体现权责利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相适应；
- （四）体现激励与约束并重的原则，薪酬与经营目标考核结果挂钩。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是确定公司高级管理人员薪酬方案、负责管理、考核和监督的专门机构。

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。

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 公司行政人事部、财务管理部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 薪酬标准

第九条 高级管理人员薪酬实行年薪制。

第十条 高级管理人员基本薪酬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，所承担的管理责任和本行业、本地区在岗员工平均工资水平等因素综合确定。

第十一条 高级管理人员的年度薪酬根据公司年度经营业绩目标完成情况考核结果和个人绩效考核结果在基本薪酬的基础上综合评定。公司董事会薪酬与考核委员会有权根据

公司全年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。

第四章 绩效考核

第十二条 高级管理人员的绩效考核包括公司年度经营业绩考核和高级管理人员个人管理目标考核。

第十三条 公司以公历年为考核期对高级管理人员进行考核。总经理的考核周期包括年度考核和任期考核，其他高级管理人员的考核为年度考核。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。

第十四条 高级管理人员绩效考核目标指标方案由公司行政人事部、财务管理部、运营安全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。

第十五条 高级管理人员年度经营目标考核指标，以每年度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。

第十六条 每个会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会根据公司年度总体经营目标完成情况及各高级管理人员绩效考核目标指标完成情况，对高级管理人员进行绩效考核和

评价，并根据考核结果发放绩效年薪。

第五章

第六章 薪酬发放与管理

第十七条 公司总经理的年度薪酬为基本薪酬的 70%，剩余 30%在任期届满后，根据任期考核结果予以兑现。总经理每月领取固定薪酬，发放标准为依据年度薪酬确定的固定数额。年度薪酬在年度考核结束后根据考核结果及已领取固定薪酬的数额，进行一次性不增或扣减。公司总经理年度薪酬的计算方式为：

$$\text{年度薪酬} = \text{基本薪酬} \times 70\% \times (\text{经营业绩指标得分} \div 100 \\ \times \text{权重} + \text{个人管理指标得分} \div 100 \times \text{权重})$$

公司总经理任期届满，基本薪酬的30%根据任期考核结果予以兑现。

第十八条 其他高级管理人员基本薪酬按月发放，发放标准为依据基本薪酬确定的固定标准，并在年度考核结束后根据考核结果进行补增或扣减。其他高级管理人员的年度薪酬计算方式为：

$$\text{年度薪酬} = \text{基本薪酬} \times (\text{经营业绩指标得分} \div 100 \times \text{权重} + \\ \text{个人管理指标得分} \div 100 \times \text{权重})$$

董事会薪酬与考核委员应在考核年度次年的4月30日前召

开会议并形成书面考核结果，公司按照董事会薪酬与考核委员会出具的书面考核结果，在10个工作日内兑现高管人员的年度薪酬。

第十九条 高级管理人员的年度薪酬为税前收入，应依法缴纳各项社保金的个人承担部分和个人所得税，其应交税费由公司代扣代缴。

第二十条 高级管理人员在薪酬发放时在任不足一年的，或者发放期间内职务发生变动的，离任及接任者以任免通知时间为准，按其实际任职时间长短计算薪酬（以月为计算单位，不足一个月的按天计发）。

第二十一条 高级管理人员如因违反我国法律、法规、规章或严重损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务或者在任职期间未经批准擅自离职的，除已领取的薪酬外，剩余基本薪酬将不予发放。

第七章 薪酬调整

第二十二条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的发展需要。

第二十三条 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) 外部的薪酬水平;

(三) 高级管理人员的绩效情况。

第八章 附 则

第二十四条 公司高级管理人员保险福利按国家有关政策规定办理。

第二十五条 本管理制度由董事会薪酬与考核委员会负责拟订、解释和修订。自董事会审议通过之日起生效。原《高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。