

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：

（一）坚持薪酬分配与公司经营业绩、个人绩效挂钩的原则，强化业绩和效益优先的导向；

（二）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高管薪酬水平；

（三）坚持统筹兼顾原则，形成高管薪酬与员工薪酬之间的合理分配关系；

（四）坚持以岗定薪，薪随岗动原则，强化高管职责，规范分配秩序。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责研究和审查公司高级管理人员薪酬方案，研究董事与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。

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）。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。

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 1.6 倍确定，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，根据公司年度综合考核评价结果，结合绩效薪系数合理确定。绩效薪系数主要依据公司战略导向，综合考虑行业性质和特点、企业规模、发展阶段等因素合理确定。

（一）总经理绩效薪标准=基薪标准×绩效薪系数×年度综合考核评价系数。

（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 年度综合考核评价系数根据年度综合考核结果确定。

年度综合考核评价系数=年度综合考核结果得分÷100

第十六条 高级管理人员年度综合考核评价为“不称职”的，不得领取绩效薪；年度综合考核评价为“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

第十九条 高级管理人员任期综合考核评价为“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。

第五章 保险福利待遇

第二十条 高级管理人员应按照国家 and 省、市有关规定参加社会保险。

第二十一条 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%。

第二十二条 高级管理人员不享受加班（值班）津贴。

第二十三条 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

第二十四条 高级管理人员的绩效考核评价包括季度综合考核、年度综合考核和任期考核。

第二十五条 公司在每季度结束后，结合公司季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。

第二十六条 高级管理人员考核指标方案由公司人力资源部、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。

第二十七条 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

第二十八条 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。

第二十九条 高级管理人员绩效薪实行“月度预发、季度预考核兑现、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。每季度依据公司经营业绩完成情况及个人履职情况，进行季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。

第三十条 高级管理人员个人获得国家、省、市、行业及上级部门表彰奖励，所授予的奖励金，可计入其本人当年的绩效薪（此部分金额不参与任期薪基数的核定），并纳入薪酬兑现方案统筹管理。

第三十一条 高级管理人员任期薪于一个任期届满后一

次性兑现。

第三十二条 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

第三十三条 高级管理人员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。

第三十四条 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。

第三十五条 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

第三十六条 本管理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。