

山西华阳集团新能股份有限公司薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为健全完善公司薪酬管理体系，规范薪酬管控，充分发挥薪酬的激励与约束作用，保障公司、股东及员工的合法权益。根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《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，制定本制度。

第二条 薪酬制度遵循以下原则：

（一）依法合规原则：依据国家相关法律、法规及上市公司管理规定制定，确保制度依法合规。

（二）战略导向原则：与公司发展战略、经营目标保持一致，以薪酬导向支撑公司经营发展。

（三）公平公正原则：以岗位价值、工作业绩等方面做为薪酬核定依据，确保分配公平公正。

（四）绩效联动原则：遵循薪酬随效益同向增减原则，建立工资总额决定与正常增长机制。

第三条 本制度适用于与公司建立劳动关系或聘任关系的全体人员。其中，公司董事（含独立董事）、高级管理人员的薪酬管理，适用本制度专项特别规定。

第二章 薪酬管理体系及决定机制

第四条 公司薪酬管理体系包括薪酬总额决定机制、薪酬水平的确定、分类人员的薪酬结构及其他有关规定等内容。

第五条 薪酬总额决定机制。公司薪酬总额实行全面预算管理。按“自下而上、分级编制、逐级审核”方式，层层组织薪酬编制预算。工资总额遵循与单位效益同向联动原则。工资总额增长幅度按照政府工资增长指导线有关规定执行。

第六条 薪酬水平的确定。薪酬水平向战略重点和经济效益贡献大的单位倾斜。各单位严格执行企业所在地政府的工资指导线，在工资总额范围内制定工资指导线实施方案，向关键岗位核心人才、一线岗位人才、高端科研人才、创效增收贡献突出人才倾斜，科学合理拉开收入差距，真正实现能者多得、多劳多得。

第三章 董事及高级管理人员薪酬

第七条 董事薪酬

一、非独立董事

在公司任具体行政职务的董事，薪酬结构、管理与公司高级管理人员一致。

未在公司任具体行政职务的非独立董事，不在公司领取董事津贴及其他薪酬。

二、独立董事

独立董事领取与其承担的职责相适应的津贴。公司将根据独立董事在公司承担工作职责及相关监管规定确定津贴标准。除规定领取的津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者与公司存在利害关系的单位和人员取得其他任何形式的利益，确保其独立性。

第八条 高级管理人员

高级管理人员薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入

三部分构成，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例不低于50%。

基本薪酬：岗位职责相对应的基本收入。主要体现其岗位职责、任职资格及履职基本要求，结合公司功能性质、经营规模、行业特点确定，按月支付。

绩效薪酬：与年度考核评价结果直接挂钩的收入。主要体现其年度经营管理成效，强化短期激励约束，推动年度经营目标落地。绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

中长期激励收入：与任期考核评价结果相联系的收入。中长期激励收入根据任期考核评价结果，于任期届满后兑现，实行递延支付。

第九条 董事、高级管理人员绩效管理

董事、高级管理人员薪酬与公司业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大的，其平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露具体原因。

第十条 薪酬止付追索制度

根据《上市公司治理准则》及相关监管要求，公司建立薪酬止付追索制度，范围覆盖在职、已离职、退休的董事、高级管理人员。

董事、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，公司根据具体情形及责任人过错程度，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扣回。

第四章 员工薪酬

第十一条 公司员工薪酬根据岗位类别实行差异化构成，主要包括基本工资、绩效工资、岗位津补贴等部分。

基本工资：根据岗位价值评估结果、所在岗位层级及企业所在地最低工资标准确定，为员工的基本生活保障薪酬。

绩效工资：管理岗、技术岗、操作岗制定差异化绩效考核指标，绩效工资根据月度、季度及年度绩效考核结果核定发放。

岗位津补贴：包括高温津贴、井下津贴、卫生津贴等，具体类别及标准符合国家、企业所在地政府及公司相关规定，不得擅自增设津补贴项目。

第十二条 员工薪酬根据公司制定的实施细则进行具体管理。

第五章 其他规定

第十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第十四条 根据监管政策调整及公司发展实际，本制度可由董事会薪酬与考核委员会提出修订建议，按程序报董事会、股东会审议通过后修订。

第十五条 本制度中高级管理人员薪酬相关条款自公司董事会审议通过之日起生效；董事薪酬相关条款及独立董事津贴相关条款，需提交公司股东会审议通过后方可生效。

第十六条 本制度未尽事宜，以及本制度条款与现行法律法规、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，均以法律法规、规范性文件及《公司章程》为准执行。