

晋能控股山西煤业股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善和规范薪酬管理，充分发挥薪酬管理激励和约束作用，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《晋能控股山西煤业股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关规定，结合晋能控股山西煤业股份有限公司实际（以下简称公司），制定本制度。

第二条 公司薪酬管理遵循以下原则：（一）坚持“按劳分配、多劳多得”的原则；（二）实行工资总额与经济效益同向联动机制，“效益增工资增、效益降工资降”；（三）坚持效率优先、兼顾公平的原则；（四）坚持“薪随效动、薪随岗动”的原则；（五）工资分配要突出向生产一线操作岗位、艰苦岗位和高技术、技能型人才倾斜的原则；（六）坚持自主分配与宏观管控相结合的原则。

第三条 本办法适用于与公司建立劳动关系或聘任关系的全体员工。其中，公司董事（含独立董事）及高级管理人员的薪酬管理适用本制度的特别规定。

第二章 工资总额管理

第四条 公司工资总额实行预算管理，按照“效益增工资增、效益降工资降”的同向联动原则，采取“上下结合、分级编制、逐级汇总”的程序，组织做好工资总额预算编制和申报工作。

第五条 公司自主进行工资分配，采用“月度自主支付、季度累计结算、即时监控预警、年终总清算”的管控模式。

第六条 公司根据发展战略、年度经营目标、经济效益情况和人力资源配置要求，结合政府发布的工资指导线，实行工资总额和工资水平双重调控。公司年度工资总额预算方案的具体编制、决定、调整及清算程序，应严格按照公司《工资总额管理办法》执行。

第三章 薪酬体系

第七条 公司实行岗位绩效工资制为主，年薪制、协议工资制等为补充的薪酬制度。

第八条 在公司领薪的董事及高级管理人员薪酬结构分为基本年薪、绩效年薪、任期激励收入及符合国家相关规定的保险福利待遇。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五十。经理层成员的具体薪酬还应符合公司与经理层成员签订的《契约经营目标责任书》执行的规定。

第九条 公司可依法实施股权激励、员工持股计划等中

长期激励方案，具体方案经董事会、股东会审议通过后执行。

第十条 独立董事在公司领取固定独立董事津贴，除津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。年度津贴金额由股东会决定。

第十一条 经公司批准面向社会市场化招聘的或具有行业特性完全按市场化管理的人员，可实行协议工资制。

第十二条 其他员工实行岗位绩效工资制度，在公司内执行统一的岗位设置和岗位系数。

第四章 薪酬支付

第十三条 基本年薪根据岗位职责、市场薪酬水平等因素确定，月度基薪按上年度核定的基本年薪标准的 1/12，按月固定发放。

第十四条 董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十五条 绩效年薪与公司年度经营业绩考核结果挂钩，月度绩效薪按月度基薪标准的 50%预发；剩余当年度绩效薪酬在公司年度报告披露和完成绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

任期激励收入按任期考核评价结果次年发放。

第十六条 公司员工工资根据绩效考核结果按月发放。

第五章 薪酬止付及追索

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，将对董事、高级管理人员绩效薪酬和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十八条 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行行为负有过错的，公司将根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 其他

第十九条 本办法由公司董事会薪酬委员会负责解释。

本制度未尽事宜，或与有关法律法规、规范性文件和《公司章程》不一致的，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等有关规定执行。

第二十条 公司现行有效的薪酬管理、工资总额等具体办法及细则，其内容与本制度及上位法不冲突的，继续有效。

第二十一条 本办法经公司股东会审议通过生效，修改时亦同。