

山煤国际能源集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

2026 年制定

山煤国际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 为进一步完善山煤国际能源集团股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员薪酬管理体系，建立健全有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司经营管理效益，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《山煤国际能源集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）及其他相关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 适用范围

- （一）董事会全体成员，包括独立董事和非独立董事。
- （二）董事会聘任的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定或董事会聘任的其他高级管理人员。

第三条 薪酬管理核心原则

- （一）坚持合规合法原则；
- （二）坚持市场适配原则；
- （三）坚持业绩联动原则；
- （四）坚持激励约束并重原则；
- （五）坚持公开、公平、公正原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会为公司董事、高级管理人员薪酬管理的专门机构，负责制定公司董事、高级管理人员薪酬的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议。

第五条 公司股东会负责审议决定董事薪酬方案，并依法予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回

避。

第六条 公司董事会负责审议批准高级管理人员薪酬方案，并向股东会说明，依法予以披露。

第七条 公司组织人事部、企业管理部等相关职能部门配合薪酬与考核委员会实施公司董事、高级管理人员的薪酬发放与考核工作。

第三章 薪酬构成与标准

第八条 公司建立薪酬总额与经济效益同向联动机制，综合统筹发展战略、行业薪酬水平及全员劳动生产率合理确定薪酬水平，推动分配向关键岗位、生产一线及高层次、高技能紧缺人才倾斜。公司董事、高级管理人员薪酬纳入年度工资总额管理，在核定额度内执行。

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬由岗位薪、绩效薪等组成，绩效薪占岗位薪与绩效薪总额的比例原则上不低于 60%。

（一）岗位薪

岗位薪是董事、高级管理人员的基本收入，按照公司规模及所在岗位承担的风险责任和管理难度等因素确定。

（二）绩效薪

绩效薪是激发董事、高级管理人员干事效能的激励性薪酬，根据考核期内公司经营成果贡献大小和目标责任考核结果确定。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十条 董事和高级管理人员按照公司相关规定，结合公司年度发展目标签订年度经营业绩责任书，并由薪酬与考核委员会按照公司管理体系实施绩效评价；独立董事履职评价采用自我评价、相互评价等方式开展。

第十一条 公司按照相关规定对董事、高级管理人员实施薪酬递延支付，其薪酬均为税前金额。公司将按照国家及公司相关规定，从薪酬中代扣代缴以下款项：

- (一) 个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用、住房公积金中应由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

第十二条 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，按其实际任期和绩效完成情况核算薪酬并发放。

第十三条 公司独立董事领取固定津贴，具体标准由公司股东会审议批准；非独立董事未在公司担任其他职务的，不得在公司领取薪酬、津贴及其他报酬。

第五章 薪酬的止付、追索与调整

第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，薪酬与考核委员会应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪重新考核，并追回超额发放的部分。

第十五条 公司董事、高级管理人员违反法定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，公司根据情节轻重，采取以下措施：

- (一) 减少或停止支付未发放的绩效薪；
- (二) 全额或部分追回相关行为发生期间已经支付的绩效薪。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬核定应根据公司发展战略、市场变化、经营状况、同行业水平等因素适时调整。

第十七条 公司业绩如果发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节，特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六章 附 则

第十八条 本制度未尽事宜，或与国家现行法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以相关法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十条 本制度经股东会审议通过后生效，修订时亦同。