

河南神火煤电股份有限公司

董事、监事、高级管理人员薪酬方案

(2025 年 4 月修订)

为规范河南神火煤电股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬分配管理，激励公司高管人员诚信、勤勉地履行岗位职责，完善公司治理和激励约束机制，保障公司持续、稳定、健康发展，根据《公司法》《上市公司治理准则》《公司章程》等有关规定，结合公司实际，制定本方案。

一、基本原则

坚持激励与约束并重、权利与责任对等、利益与风险匹配、薪酬与效益挂钩、高管人员与员工工资水平协调，短期激励与长期激励兼顾的原则，以提高企业经营绩效为中心，既要切实体现公司经营管理者在企业经营与决策中的特殊作用及其人力资本价值，又要进一步促进形成科学合理的薪酬分配关系。

二、适用对象

本方案适用于在本公司领取薪酬的董事、监事、总经理、总工程师、副总经理、总会计师、董事会秘书等高级管理人员（本方案统称“高管人员”）。

三、薪酬结构

高管人员的年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和长期激励三部分构成。基本薪酬结合岗位职责和基本履职情况按月支付。绩效薪酬与公司年度安全生产、经营业绩和节能环保效果等挂钩，根据年度考核结果兑付。

长期激励包括限制性股票、股票期权等股权激励计划，其激励办法另行制定，具体方案由董事会薪酬与考核委员会负责拟定，并根据相关法律、法规履行批准程序后实施。

四、基本薪酬

月度基本薪酬标准：

董事长、副董事长：1.25 万元

总经理：1 万元

其他高管人员：0.6-0.85 万元

五、绩效薪酬

公司主营产业为煤电铝材，生产经营管理中的安全责任和风险较大。结合这一特点，绩效薪酬由安全风险薪酬、经营业绩薪酬和节能环保薪酬三部分构成。

1、安全风险薪酬

安全风险薪酬实行个人抵押金制度，并与公司年度安全工作目标挂钩。实现无重伤以上事故的安全工作目标，安全风险薪酬兑付标准原则上按基本薪酬标准的 1 倍确定，并根据以下情况调整：

年度安全生产工作实际高于安全工作目标，安全风险薪酬实际兑付标准可提高 10-50%。

因公司管理层监管不到位，导致内部发生重大生产安全事故，给公司造成重大不良影响或损失的，视实际情况应扣减相关责任人安全风险薪酬的 10-100%。与年度安全工作目标相比，每超发生一起重伤事故，扣减安全风险薪酬的 10%；每超发生一起工亡事故，扣减安全风险薪酬的 20%。

为体现时效性，安全风险薪酬的发放，实行个人安全风险抵押月度考核兑现和年度统算兑现相结合的制度，其中月度安全风险抵押兑现额所占比例原则上不超过安全风险年度薪酬的 50%。

2、经营业绩薪酬

公司实现年度利润目标，经营业绩薪酬兑付标准原则上按基本薪酬标准的 2 倍确定，并根据以下情况调整：

公司实现年度利润低于目标利润的 50%时，不兑付经营业绩薪酬。

公司年度实现利润在目标利润的 50-100%之间的，按目标利润实际完成百分比兑付经营业绩薪酬。

公司年度实现利润高于目标利润，可按年度利润增长的一定比例提高经营业绩薪酬兑付水平，但年度经营业绩薪酬最高不超过基本薪酬的 4 倍。

3、节能环保薪酬

节能环保薪酬与公司污染物排放和处理、主营产品能耗和主要原材料实物单耗，以及产品质量等指标挂钩，实行百分考核，并按实际考核得分比例兑付。完成各项指标，节能环保薪酬兑付标准原则上按基本薪酬标准 1 倍确定。

六、特别嘉奖

凡在公司年度管理创新、技术创新、提质增效及转型升级、结构调整等工作中做出突出贡献的高管人员，公司可以给予特别嘉奖。具体奖励标准根据实际考核情况，经董事会薪酬与考核委员会审核同意并报公司董事会批准后确定。

七、特别说明

1、如果经营结果与上年度相比出现异常波动，应区分管理、市场和不可抗力等因素，由薪酬与考核委员会根据实际情况，对高管人员的薪酬进行必要的调整。

2、本方案中公司高管人员薪酬均指税前薪酬，所涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴。

3、本方案所述董事不包括独立董事，独立董事年度津贴标准暂定为 18 万元/年（税前）。

4、非公司职工、不参与经营的非独立董事、监事：公司参照独立董事津贴标准向其发放年度津贴。

八、审议程序

本方案中涉及董事、监事的薪酬方案需提交股东大会批准后实施，其他高管人员薪酬方案由董事会审议批准后实施。

九、本方案由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

河南神火煤电股份有限公司董事会

2025 年 4 月 19 日