

# 河南神火煤电股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善河南神火煤电股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立健全科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营效益和管理水平，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》等法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定，结合公司任期制等四制改革的要求，制定本薪酬管理制度。

**第二条** 本制度所称董事，是指在公司董事会全体成员，包括独立董事、职工董事。本制度所称高管，是指公司董事会聘任的总经理、副总经理、总会计师、总工程师、安全监察与应急管理局局长、董事会秘书等高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理工作遵循以下原则：

（一）坚持市场化方向。按照现代企业管理制度规范公司治理，推动董事、高级管理人员薪酬向市场对标，促进企业改革发展，强化董事、高级管理人员责任，增强企业发展活力。

（二）坚持激励约束并重。董事、高级管理人员薪酬同经营责任和风险相适应，与经营业绩考核密切挂钩，业绩升薪酬升，业绩降薪酬降，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性。

（三）坚持合法合规。严格落实董事、高级管理人员薪酬福利、履职待遇、业务支出管理要求，完善配套制度，全面规范董事、高级管理人员收入分配工作。

（四）坚持效率优先、兼顾公平。高级管理人员薪酬增长与公司经济效益增长、职工工资增长相协调。

（五）坚持短期目标和长期目标相结合、结果考核与过程评价

相统一、组织绩效和个人绩效相协调。

(六) 坚持公开、公正、透明的原则。

**第四条** 本制度适用于公司全体董事和高管。独立董事的薪酬管理除本制度规定外，还应遵循相关法律法规对独立董事的特别规定。

## 第二章 薪酬管理机构及职责

**第五条** 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露；高级管理人员的薪酬方案由董事会决定，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，主要职责如下：

(一) 负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬方案；

(二) 负责审查公司董事、高级管理人员履职情况并对其进行年度和任期绩效考核；

(三) 负责监督公司董事、高级管理人员的薪酬方案执行情况。

**第七条** 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。

**第八条** 公司人力资源部、运营管理部、财务部等相关职能部门配合薪酬与考核委员会负责公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬构成

**第九条** 根据董事和高级管理人员的工作性质，以及其所承担的责任和风险等，确定相应薪酬标准。

公司董事和高级管理人员的薪酬由年度薪酬、任期激励和中长期激励收入等组成，其中年度薪酬分为基本薪酬、绩效薪酬和特别

嘉奖等组成，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 50%。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

#### （一）年度薪酬

##### 1.基本薪酬

基本薪酬即岗位工资，根据岗级确定。

##### 2.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市场风险较大。结合这一特点，绩效薪酬包括安全薪酬和业绩薪酬。

##### （1）安全薪酬

安全薪酬主要由安全风险抵押金、月度安全工作考核兑现和年度安全目标考核兑现构成，具体由安全管理部门负责考核并出具结果。

##### （2）业绩薪酬

业绩薪酬实行月度百分制考核预支，考核指标包括但不限于产量、成本、利润总额等指标，由相关考核部门负责考核并出具书面兑现意见。

##### 3.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。

#### （二）任期激励

任期激励根据任期内工作业绩考核结果确定，一般不超过任期内年薪总水平的 15%。任期结束后，根据任期考核结果一次性支付，不得提前预发。

### （三）中长期激励收入

中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。

**第十条** 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进职工薪酬水平提高。

**第十一条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

**第十二条** 独立董事在公司领取独立董事津贴，不再发放其他薪酬。独立董事年度津贴标准暂定为 18 万元/年（税前）。

**第十三条** 非公司职工、不参与经营的非独立董事：公司参照独立董事津贴标准向其发放年度津贴。

## 第四章 薪酬发放与止付追索

**第十四条** 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬管理制度执行。

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从薪酬中扣除（或代扣代缴）下列款项，剩余部分发放给个人。

（一）个人所得税；

（二）各类社会保险费用、公积金、企业年金等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的应由个人承担的其他款项。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员在公司兼任两个或两个以上

职务的，仅以其中较高薪酬标准职务发放。

**第十七条** 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，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

**第十八条** 公司董事和高级管理人员在任职期间，因违反法律、法规和规范性文件或者公司规章制度的规定，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的，公司可视其责任和损失情况，提出扣减或取消其薪酬或津贴的议案，报董事会或股东会审议决定。

**第十九条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并追回相应超额发放部分。公司董事、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行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、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追回。

**第二十条** 公司董事、高管在任职期间，发生下列任一情形的，公司不予发放绩效薪酬，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回：

（一）因涉嫌违法违纪被有权机关调查或采取强制措施或受到行政处罚的；

（二）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司监管机构、股东会、董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第二十一条** 公司应将董事、高管的薪酬情况作为公司年度报告的重要组成部分予以披露，确保薪酬信息的公开透明。

## 第五章 薪酬调整

**第二十二条** 公司的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，以适应公司的进一步发展需要。公司根据市场调研数据、盈利状况对基本薪酬及绩效薪酬的标准进行审视，并根据实际情况进行政策调整。

**第二十三条** 公司董事、高级管理人员薪酬调整应参考或参照以下依据：

- （一）同行业可比公司同职位的薪资水平和同地区可比公司同职位的薪资水平；
- （二）通胀水平及薪酬的实际购买力水平；
- （三）公司经营效益情况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化。

## **第六章 附则**

**第二十四条** 本制度由董事会负责解释，自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第二十五条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定执行；如与国家相关法律、法规、规范性文件的相关规定不一致的，以国家有关法律、法规、规范性文件的相关规定为准。

本次制度制定后，公司原《董事和高级管理人员薪酬方案》相应废止。

河南神火煤电股份有限公司董事会

2026年4月14日