

# 山西蓝焰控股股份有限公司

## 董事、监事、高级管理人员 2024 年度 薪酬方案

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善山西蓝焰控股股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、监事、高级管理人员工作的积极性，提高公司的经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等国家有关法律、法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本方案。

#### **第二条** 适用范围

- （一）公司董事；
- （二）公司监事；
- （三）公司高级管理人员：总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

#### **第三条** 薪酬确定遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部同行业薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相适应；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬与经营目标考核结果挂

钩。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会是确定公司董事与高级管理人员薪酬方案,负责管理、考核和监督的专门机构。

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会的具体职责与权限由公司董事会制定专门的工作细则规定。

**第六条** 董事会负责审定薪酬与考核委员会提交的董事与高级管理人员薪酬方案。

**第七条** 监事薪酬方案经监事会审议通过后提交股东大会审议。

**第八条** 董事会秘书按照国家法律法规、监管机构和公司有关规定负责董事、监事、高级管理人员薪酬的信息披露。

**第九条** 公司行政办公室牵头,人力资源部、财资管理部、经营管理部配合,做好董事、监事、高级管理人员薪酬方案拟定、日常管理及考核工作。

## 第三章 薪酬标准

**第十条** 公司董事会成员薪酬

### (一) 非独立董事

在公司任职的非独立董事根据其在公司担任的具体管理职务,按公司相关薪酬标准与当年绩效考核情况,结合其在董事会的履职情况,领取相应薪酬;未在公司任职的非独立董事不在公司领取薪酬。

### (二) 独立董事

公司独立董事采用津贴制,按月发放。

**第十一条** 公司监事薪酬

(一)在公司任职的监事根据其在公司担任的具体管理职务，按公司相关薪酬标准与当年绩效考核情况，结合其在监事会的履职情况，领取相应薪酬。

(二)未在公司任职的监事不在公司领取薪酬。

## **第十二条 公司高级管理人员薪酬**

(一)公司高级管理人员实行年薪制，薪酬由基本薪酬、年度绩效薪酬和任期绩效薪酬构成。

(二)基本薪酬反映对高级管理人员基本劳动价值的回报，由董事会薪酬与考核委员会每年根据公司经营规模、经营管理难度，所承担的管理责任和本行业、本地区在岗员工平均工资水平等因素综合确定。

(三)年度绩效薪酬根据公司年度经营目标完成情况考核结果和个人绩效考核结果在基本薪酬的基础上综合评定。公司董事会薪酬与考核委员会有权根据全年业绩情况和高级管理人员的工作绩效确定考核标准和奖励额度。

(四)任期绩效薪酬根据高级管理人员任期考核评价结果进行核定，由公司董事会薪酬与考核委员会在总额不超过任期内绩效薪酬总水平的 20%范围内确定。

## **第四章 绩效考核**

**第十三条** 在公司任职的非独立董事、监事，根据其在公司担任的具体管理职务，按照公司相关薪酬方案，结合其在董事会、监事会的履职情况，进行考核，考核结果分别报经董事会、监事会审议。

**第十四条** 高级管理人员的绩效考核包括公司年度经营业绩考核

和高级管理人员个人管理目标考核。

**第十五条** 公司以公历年为考核期对高级管理人员进行考核。考核周期包括季度考核、年度考核和任期考核。高级管理人员任职不足一年的，考核期从实际任职时起，至完整公历年结束时止。

**第十六条** 高级管理人员绩效考核目标指标方案由公司行政办公室、人力资源部、财资管理部、经营管理部以及其他相关部门，根据公司总体经营目标及各高级管理人员所分管的工作提出，并报经董事会薪酬与考核委员会审议通过后提交董事会审议。

**第十七条** 高级管理人员年度经营目标考核指标，以每年度董事会薪酬与考核委员会审定的指标为准。如因经营环境发生变化，董事会薪酬与考核委员会可以适当调整高级管理人员绩效考核指标。

**第十八条** 每个会计年度结束后，董事会薪酬与考核委员会根据公司年度总体经营目标完成情况及各高级管理人员绩效考核目标指标完成情况，对高级管理人员进行绩效考核和评价，并根据考核结果核算绩效年薪，提交董事会审议。

## 第五章 薪酬发放与管理

**第十九条** 独立董事采用津贴制，按月发放。在公司任职的非独立董事、监事根据其在公司担任的具体管理职务，结合其在董事会、监事会的履职情况，按月领取薪酬。

**第二十条** 高级管理人员基本薪酬按月发放，发放标准依据年度确定的固定数额。年度绩效薪酬可以按不超过基本薪酬 50% 的标准，按月预付，另根据“季度考核、当期兑现、年末清算”的原则，根据季度考核结果预兑现季度绩效薪，剩余部分在年度考核结束后根据考核结果及已领取的数额，按实际绩效达成率兑付。任期绩效薪酬待任

期满，根据高级管理人员任期考核评价结果及核定的标准进行发放。

**第二十一条** 董事会薪酬与考核委员会应在考核年度次年的3月底召开会议并形成书面考核结果，公司按照董事会薪酬与考核委员出具的书面考核结果，在10个工作日内兑现高级管理人员的年度绩效薪酬。

**第二十二条** 公司董事、监事、高级管理人员薪酬均为税前金额，应依法缴纳各项社会保险费用的个人承担部分、个人所得税及国家或公司规定的应由个人承担的其他款项，其应缴税费由公司代扣代缴。

**第二十三条** 公司董事、监事、高级管理人员在薪酬发放时在任不足一年的，或发放期间内职务发生变动的，离任及接任者以任免通知时间为准，按其实际任职时间长短计算薪酬（以月为计算单位，不足一个月的按天计发）。

**第二十四条** 薪酬批准流程：

- （一）董事薪酬需经董事会审议通过后提交股东大会批准实施；
- （二）监事薪酬需经监事会审议通过后提交股东大会批准实施；
- （三）高级管理人员薪酬需经董事会审议批准后实施。

## **第六章 薪酬调整**

**第二十五条** 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做相应的调整，以适应公司进一步发展的需要。

**第二十六条** 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪酬报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调

整的参考依据。

(二) 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

(三) 公司盈利状况。

(四) 公司发展战略或组织架构调整。

(五) 岗位发生变动的个别调整。

**第二十七条** 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，公司可根据具体情况对本制度提出修订方案，并分别报经董事会、监事会审议，审议通过后，提交股东大会批准实施。

## 第七章 约束机制

**第二十八条** 公司董事、监事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效薪酬：

(一) 严重违反公司各项规章制度，违规违纪违法受到处理；

(二) 董事、监事、高级管理人员直接承担的分管工作出现决策失误，且该等失误经董事会认定是导致公司遭受重大损失原因的；

(三) 公司董事会、监事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第二十九条** 对因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或撤销解聘职务等处罚。

## 第八章 附则

**第三十条** 公司董事、监事、高级管理人员保险、福利按国家有关政策规定办理。

**第三十一条** 本制度未尽事宜，或者与有关法律、法规、规章、

规范性文件等规定不一致的，以有关法律、法规、规章、规范性文件的规定为准。

**第三十二条** 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会、公司其他相关机构或部室负责制订、修改和解释。

**第三十三条** 本制度从年度股东大会通过当月执行。