

山西蓝焰控股股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理办法

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、高级管理人员薪酬管理体系，建立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，制定本办法。

第二条 适用范围

- （一）公司董事；
- （二）公司高级管理人员：经理、副经理、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 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员

的薪酬管理办法，并进行考核。

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、高级管理人员薪酬的信息披露。

第七条 公司行政办公室、人力资源部、财资管理部、经营管理部、党委工作部配合董事会薪酬与考核委员会做好董事、高级管理人员薪酬管理办法的具体实施和其他日常工作。

第三章 薪酬结构

第八条 公司董事会成员薪酬

（一）非独立董事

在公司担任其他职务的非独立董事根据其在公司担任的具体职务，发放相应薪酬；未在公司担任其他职务的非独立董事，公司不发放薪酬。

（二）独立董事

公司独立董事采用津贴制。

第九条 公司高级管理人员薪酬

公司高级管理人员实行年薪制，薪酬结构为：基本薪酬+年度绩效薪酬+任期绩效薪酬。

第四章 绩效考核

第十条 公司以公历年为考核期对高级管理人员进行绩效考核。考核周期包括半年度考核、年度考核和任期考核。半年度、年度考核依据公司综合考核结果和高级管理人员个人绩效考核结果确定；任期考核根据高级管理人员任期考核结果确定。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。

第五章 薪酬发放与管理

第十一条 独立董事采用津贴制，按月发放。

第十二条 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，另根据半年度考核结果预兑现半年度绩效薪酬，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兑付；任期绩效薪酬在总额不超过任期内绩效薪酬总水平的 20%范围内确定，待任期满，根据高级管理人员任期考核结果进行发放。

第十三条 公司董事、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。

第十四条 公司董事、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）。

第六章 薪酬标准的调整

第十五条 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。

第十六条 公司董事、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）公司盈利状况。

(三) 公司发展战略或组织架构调整。

(四) 岗位发生变动的个别调整。

第七章 约束机制

第十七条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，根据具体情况核减薪酬：

(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、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的原因；

(三) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第八章 附则

第十八条 公司董事、高级管理人员保险、福利按国家有关法律、法规、规章和政策规定办理。

第十九条 本办法未尽事宜，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。

第二十条 本办法从年度股东会通过当月执行，直至新的薪酬管理办法审议通过后自动失效。