

凌源钢铁股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善凌源钢铁股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事及高级管理人员薪酬的管理，建立市场化的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理水平，促进公司效益增长，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律、法规和《公司章程》的规定，及朝阳市政府的有关要求，结合公司实际情况，特制订本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）在公司领取薪酬的董事（长），独立董事除外；
- （二）在公司领取薪酬的监事；
- （三）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、总会计师及董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 董事及高级管理人员薪酬应遵循以下原则：

（一）遵循市场规律，体现价值的原则。董事及高级管理人员薪酬水平要充分体现董事及高级管理人员的职业能力和价值，在区域和行业内要有充分的吸引力和竞争力。

（二）“责、权、利”相统一的原则。薪酬水平要与承担的管理责任、权限相对应。

（三）效益与效率优先原则。绩效薪酬要充分考虑企业的效益与效率，薪酬水平要与经营业绩、企业盈利能力和行业排序水平相挂钩，实现与企业经营成果共享、责任共担，确保公司长期稳定发展。

（四）激励与约束并重原则，有奖有罚。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是对董事及高级管理人

员进行考核以及确定薪酬分配的管理机构。

第五条 公司董事、监事的薪酬须经股东大会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬由董事会审议批准后实施。

第二章 薪酬体系

第六条 公司董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬、年度绩效薪酬、职务津贴等构成。

（一）基本薪酬：是董事及高级管理人员履行职责所领取的岗位报酬。由董事会薪酬与考核委员会根据公司的规模、董事及高级管理人员所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及管理 ability 确定，并在董事及高级管理人员薪酬考核评价办法中予以明确。

（二）年度绩效薪酬：即奖励薪酬，是董事及高级管理人员根据公司经营状况之优劣所得的报酬。由薪酬与考核委员会根据董事及高级管理人员岗位责任设立考核指标，并依据企业经营业绩，绩效指标完成情况进行考核分配。

（三）职务津贴：经股东大会批准，公司可另行向董事及高级管理人员发放职务津贴。

第七条 独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴标准由公司股东大会另行批准执行。

第八条 在公司领取薪酬的监事的薪酬按其在公司经营管理岗位所对应的级别标准考核发放。经股东大会批准，公司可另行向监事发放职务津贴。

第九条 董事会薪酬与考核委员会应根据本制度制定董事及高级管理人员的薪酬考核评价办法，明确董事及高级管理人员的基本薪酬与年度绩效薪酬的考核标准并进行考核。

第三章 考核与发放

第十条 董事会薪酬与考核委员会应根据本制度和公司董事及

高级管理人员的薪酬考核评价办法，在每个考核年度开始前一个月内依据公司年度生产经营综合计划和工作会议明确的基本任务制定董事及高级管理人员的年度绩效薪酬考核指标。

第十一条 在年度经营过程中，如经营环境等外部条件发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可以对董事及高级管理人员的年度绩效薪酬考核指标作相应调整。

第十二条 考核与发放。董事及高级管理人员薪酬考核与发放，由董事会薪酬与考核委员会授权公司负责经济责任制考核的相关部门按照下列标准考核发放。考核年度结束后 4 个月内负责经济责任制考核的相关部门应制定年度绩效薪酬考核分配预案，并相关考核评价材料报董事会薪酬与考核委员会审议批准后实施。在会计师事务所出具年度《审计报告》后，据实考核，并在后续月度考核中一次性调差。

（一）基本薪酬：基本薪酬的 70%按 12 个月平均发放，30%在考核年度结束后与年度绩效薪酬年终考核部分同步发放。

（二）年度绩效薪酬。年度绩效薪酬依据公司董事及高级管理人员的薪酬考核评价办法和年度绩效薪酬考核指标进行考核。月度按 30%预发，年终发放余额。

第十三条 在考核年度内，被考核对象发生职务变动或新任、离任相关职务的，其薪酬按月进行考核发放。未满一个月的，按一个月计算。

第四章 责任追溯

第十四条 被考核对象在考核年度内发生违规、违纪或发生重要追责事项的，进行责任追溯。责任追溯以一个考核年度为限。

第十五条 责任追溯由董事会薪酬与考核委员会提出，报董事会审议批准后执行。

第五章 附则

第十六条 本制度由董事会制订报股东大会批准后生效，修改时亦同。

第十七条 本制度由董事会负责解释。

第十八条 本制度未作规定或与有关法律法规、规范性文件和《公司章程》不一致的，以法律法规、规范性文件和《公司章程》规定为准。

第十九条 本制度自 2018 年 1 月 1 日起实施。

凌源钢铁股份有限公司