

唐山冀东水泥股份有限公司

高级管理人员薪酬管理办法

(经公司于 2022 年 5 月 24 日召开的第九届董事会第十八次会议审议通过)

第一章 总则

第一条 为进一步加强唐山冀东水泥股份有限公司(以下简称公司)高级管理人员薪酬管理,建立有效的激励和约束机制,充分调动高级管理人员积极性和创造性,形成以经营业绩为主要依据的考核牵引机制、以价值贡献为导向的薪酬激励机制,实现股东、公司和高级管理人员之间利益的协同共享,依据公司章程等相关规定,制定本办法。

第二条 本办法所称的高级管理人员,是指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、总法律顾问及董事会认定的其他人员。

第三条 薪酬管理原则

(一) 激励与约束相统一:薪酬与风险、责任相一致,薪酬水平与业绩考核结果、岗位职责紧密挂钩;

(二) 年度激励与任期激励相结合:确保公司主营业务和经营业绩持续增长,促进公司高质量发展。

第二章 职责分工

第四条 公司董事会是公司高级管理人员薪酬管理决策机构,主要职责为:

- (一) 批准公司高级管理人员薪酬管理制度;
- (二) 监控、指导公司高级管理人员薪酬管理制度的运行;
- (三) 审定公司高级管理人员薪酬方案,具体方案应当征询公司党委意见;
- (四) 审定公司高级管理人员薪酬管理运行中的重大或突发变化事项。

第五条 公司监事会是公司高级管理人员薪酬管理情况监督检查机构,对执行情况进行监督评价,必要时组织开展专项检查。

第六条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门机构，负责制定公司高级管理人员薪酬管理方案并组织实施、审查公司高级管理人员的履行职责情况并对其进行年度绩效考评、负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第七条 公司人力资源部门是高级管理人员薪酬管理的主管部门，主要职责为：

- （一）组织开展高级管理人员薪酬调研工作；
- （二）执行高级管理人员薪酬管理制度，负责其薪酬核算、发放及调整。

第三章 薪酬结构及标准

第八条 薪酬结构

高级管理人员的薪酬主要由基本年薪、绩效年薪、任期绩效、特殊嘉奖等构成。

第九条 薪酬标准

（一）基本年薪

基本年薪是指向高级管理人员发放的年度固定基本工资，主要依据个人岗位的相对价值、所承担的责任和风险、任职能力、工作经验等因素确定。

总经理基本年薪标准由上级国资监管单位确定，其他成员的基本年薪标准按照经理基本年薪标准的 0.6-0.9 确定，且要根据各岗位责任、工作难易程度拉开档次。

（二）绩效年薪

绩效年薪是公司高级管理人员与年度绩效考核结果相挂钩的浮动收入，体现个人完成年度经营计划和目标的情况，按年度考核结果执行。

总经理绩效年薪标准由上级国资监管单位确定，其他成员的绩效年薪标准按总经理绩效年薪标准的 0.2-1.0 确定。

（三）任期绩效

任期激励是任期浮动收入，与任期目标考核结果挂钩，体现个人完成任期内长期工作任务及成就。任期绩效标准原则上为基本年薪和绩效年薪标准之和的 30%，按年确定。

（四）特殊嘉奖

因完成力争指标或各项经济指标比上年同期有较高增长、对非任期内历史遗留问题解决、重点工作任务成绩显著、为企业发展作出重大贡献的，在全年考核时可以给予一次性特殊嘉奖。

第四章 薪酬兑现与管理

第十条 薪酬兑现方式

基本年薪：按月按标准支付。

绩效年薪：采取分段考核发放，其中半年考核预发放 20%，全年考核完毕后预发放 50%，年度经营业绩审计后发放剩余部分。

特殊嘉奖：工作任务类嘉奖在全年考核后兑现，经济类指标嘉奖全年考核后发放 80%，年度经营业绩审计后发放剩余部分。

任期绩效兑现：任期结束后的次年年中一次性兑现。

第十一条 董事会根据薪酬管理办法、高级管理人员年度和任期绩效考核结果，制定其薪酬分配方案，决定高级管理人员薪酬分配事项。

第五章 薪酬追索扣回

第十二条 发生下列情形之一，导致超发年度绩效、特殊嘉奖及任期绩效的，公司有权将超发部分追索扣回：

（一）财务会计报告存在错误记载或重大遗漏，导致考核结果失真，经审计后考核结果发生调整的；

（二）因岗位变动调离企业、离职或退休的高级管理人员，任职期间违反规定，受到党纪政务处分应依法追索扣回的；

（三）其他超发薪酬应进行追索扣回的。

第十三条 超发薪酬优先从任期尚未兑现的绩效薪酬、特殊嘉奖中扣回；存在本任期未扣回部分的，顺延至下一任期或之后年度扣回；因岗位

变动调离企业、离职或退休等情况无法继续扣回薪酬的，应以现金形式交回。

第六章 其他事项

第十四条 高级管理人员领取地方政府奖励、兼职取酬、福利及津补贴等，严格按照上级国资监管单位相关规定执行。

第十五条 高级管理人员的职务或岗位在任期内发生变动的，其年度绩效、任期绩效按照任职时限（以月份计算），分别进行考核兑现。因个人原因离职，不再兑现当期及剩余年度绩效收入和任期绩效收入。

第十六条 高级管理人员因患病或非因工负伤，无法正常履职的，根据病休期的时间长短确定是否扣减年度绩效与任期绩效。

第十七条 高级管理人员不认真履行职责，导致重大决策失误、重大安全生产与质量责任事故、严重环境污染事故、重大违纪事件、重大不稳定事件等，给公司造成重大不良影响或造成国有资产流失的，董事会将依法依纪追究责任。

第十八条 高级管理人员的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。社会保险、住房公积金、企业（职业）年金的个人缴费部分由公司代扣代缴，各项缴费工资基数按所在地政府的有关政策规定执行。

第七章 附则

第十九条 本办法未尽事宜，按照国家有关法律、法规和规范性文件及公司章程等规定执行。本办法若与监管机构日后发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新的法律、法规和规章规定为准。

第二十条 本办法由公司董事会授权公司人力资源部门负责解释，经公司董事会审议通过后执行。

第二十一条 本办法自 2022 年 1 月 1 日起施行。