

山东金岭矿业股份有限公司 薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善山东金岭矿业股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应、责权利相匹配的激励与约束机制，提高公司经营管理水平，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《山东金岭矿业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）及其他相关法律法规、规范性文件的规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度是公司薪酬管理的基本制度，明确了薪酬管理的总体原则、决策机制、组成架构和考核调整等。具体适用人员范围按照以下规定执行：

（一）公司董事、高级管理人员的薪酬管理，除遵循本制度外，还需符合上市公司监管规定。

（二）公司其他人员的薪酬管理，依照公司内部专项制度执行。

第三条 基本原则

（一）合法性原则。严格遵守国家法律法规及上市公司监管要求，确保薪酬管理合规有序。

（二）战略导向原则。薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司经营目标实现。

（三）公平公正原则。薪酬分配兼顾岗位价值、绩效表现及员工贡献，保障内部公平与外部竞争力。

（四）激励约束原则。强化薪酬与绩效的联动，实现激励先进、约束落后的效果。

（五）可持续发展原则。薪酬总额与公司经营效益挂钩，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

（六）岗位匹配原则。以公司岗位体系为基础，薪酬标准与岗位层级、岗位序列、岗位职责及价值直接挂钩，实现以岗定薪、岗变薪变。

第二章 工资总额决定机制及分配

第四条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、津贴补贴及福利等。

第五条 根据公司发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标 and 经济效益，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定工资总额。

第六条 公司工资总额确定以及工资分配应结合行业水平、发展战略、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，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，提高普通职工薪酬水平。

第七条 公司人力资源部是工资总额归口管理部门，负责编制公司当年工资总额预算及调整方案，报董事会审批。

第三章 薪酬结构与标准

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第九条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第十条 除公司独立董事、外部董事外，公司内部董事（含职工董事）、高级管理人员及其他员工，应在公司岗位体系内，依据岗位序列、岗位层级、岗位职责及岗位价值等因素综合确定薪酬标准，确保薪酬发放与岗位体系密切关联。

第十一条 董事会成员薪酬

（一）公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议决定，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

（二）公司外部董事（未担任其他管理职务的非独立董事）不领取薪酬。

（三）公司内部董事（担任其他管理职务的非独立董事）按其在公司的管理职务标准领取薪酬，不另外领取董事薪酬。

第十二条 公司高级管理人员的薪酬由基本年薪和绩效年薪构成：

（一）基本年薪：根据对应层级、职位价值、个人责任与能力、市场薪酬水平等因素综合确定，按月固定发放。

（二）绩效年薪：以年度经营目标为考核基础，根据考核期内公司经营效益情况和个人工作业绩完成情况核定。绩效年薪占比原则上不低于年度薪酬总水平的 60%。

第四章 绩效考核与薪酬调整

第十三条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

公司独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

除公司董事、高级管理人员外，其他员工的组织绩效考核由运营改善部组织，兑现工作由人力资源部负责。

第十四条 绩效考核应当根据公司总体战略目标和年度经营目标，按照经营业绩进行考核。

考核标准以量化指标为主、定性指标为辅，明确各级别考核权重及上下限，确保考核的客观性与可操作性。

第十五条 公司董事、高级管理人员的绩效年薪收入的确定和支付应当以绩效考核为重要依据。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效年薪在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十六条 根据公司经营状况实际和变化，薪酬可作相应调整，调整依据如下：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）市场通货膨胀水平；
- （三）公司生产经营状况；
- （四）组织架构调整、职位、职责变化；
- （五）岗位序列、岗位层级、岗位变更及岗位价值变化。

第五章 薪酬的发放、止付及追索

第十七条 公司独立董事津贴按季度平均发放。

第十八条 公司高级管理人员基本年薪按月发放，绩效年薪根据考核周期发放。

第十九条 公司董事、高级管理人员以外的其他员工，其薪酬发放依照公司相关专项制度执行。

第二十条 公司按照国家税收法律法规规定，代扣代缴员工薪酬相关的个人所得税。

第二十一条 公司结合行业特点、业务模式等实际情况，建立健全董事、高级管理人员绩效年薪递延支付机制，明确规定实施递延支付的具体情形、适用人员、递延比例及实施安排。

第二十二条 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，按其实际任期计算薪酬或津贴，并予以发放。

第二十三条 如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、高级管理人员绩效年薪收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十四条 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年薪收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪收入进行全额或部分追回。

第二十五条 公司最终决定启动止付追索程序的，由公司人力资源部、运营改善部、经营财务部负责具体止付追索事宜，其他相关部门予以配合。

第二十六条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效年薪或津贴：

1. 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
2. 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
3. 因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
4. 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 附则

第二十七条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、其他规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家、上级部门颁布的法律、法规、规范性文件相冲突时，按有关法律、行政法规、部门规章或其他规范性文件执行。

第二十八条 本制度由董事会负责解释。

第二十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。