

山东钢铁股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为完善山东钢铁股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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，充分调动董事及高级管理人员的工作积极性，提升公司经营管理效益，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规及《山东钢铁股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为：

- （一）董事，包括独立董事和非独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和经董事会决议确认为公司高级管理人员的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持以效益为中心；
- （二）坚持战略导向牵引；
- （三）坚持预算目标驱动；
- （四）坚持差异考核评价；
- （五）坚持激励约束并重。

第二章 工资总额决定机制

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、中长期激励收入（若有，下同）及各类津贴、补贴等。

第五条 工资总额与劳动力市场基本适应，与经济效益挂钩，与劳动生产率挂钩，主要根据以下因素综合确定：

（一）公司年度经营效益，即以净利润等经审计的财务数据为核心效益指标；

（二）行业薪酬水平及区域劳动力市场价位；

（三）公司人员编制及“十五五”人力资源规划；

（四）上一年度薪酬执行情况及调整需求。

第六条 联动调整机制：工资总额根据效益指标等完成情况确定和调整，实现工资和效益同向联动，职工工资能增能减。当经济效益增长时，当年工资总额适度增长；当经济效益下降时，当年工资总额相应降低。若公司较上一年度盈利减少，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降；若市场环境、行业薪酬水平发生重大变化，由董事会预算薪酬与考核委员会提出薪酬调整建议，按程序审议通过后执行。

第七条 公司应当结合行业薪酬水平、自身发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，并推动薪酬分配向关键岗位、苦脏累险岗位、生产一线和高层次技术技能人才倾斜，促进职工薪酬水平稳步提升。

第八条 审批流程：公司工资总额决定机制由董事会预算薪酬与考核委员会研究审议后，经董事会审议通过后实施。

第三章 薪酬管理机构

第九条 公司董事会预算薪酬与考核委员会为公司董事、高级管理人员薪酬管理的专门机构：负责制定、审查职工工资总额和董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；组织拟定公司董事、高级管理人员薪酬的考核标准；根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议。

第十条 公司董事薪酬由股东会决定，并予以披露。在董事会或者预算薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第十一条 公司高级管理人员薪酬由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第十二条 若公司业绩发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节，特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十三条 公司人力资源部配合董事会预算薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体制定和实施。

第四章 薪酬结构与标准

第十四条 公司董事的薪酬构成

(一) 非独立董事

在公司担任除董事以外的职务的，根据所任岗位，按照公司相关薪酬制度、绩效考核办法等领取薪酬，薪酬结构包含基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入或其他符合公司相关薪酬制度的薪酬。

未在公司担任除董事以外的职务的，原则上不在公司领取薪酬或津贴。

（二）独立董事

实行固定津贴制度，津贴标准由董事会预算薪酬与考核委员会制定，报董事会审议后提交股东会表决通过，并在公司年报中予以披露，除此以外不另行发放其他薪酬。

独立董事出席董事会、股东会及专门委员会会议，以及行使其他法定职权产生的必要合理的差旅费等费用，按照《董事会经费管理办法》规定执行。

第十五条 公司高级管理人员的薪酬构成

（一）基本薪酬

基本薪酬为固定工资，根据岗位价值、岗位层级等因素综合确定。

（二）绩效薪酬

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、安全、风险管控、科技创新、市值等指标完成情况综合确定，绩效薪酬原则上不低于年度薪酬总水平的60%。

（三）中长期激励收入

公司可依照相关法律法规和《公司章程》的规定，实施股权激励、员工持股等中长期激励计划，具体方案由董事会预算薪酬与考核委员会制定，履行相应决策程序后实施。

第五章 绩效考核与薪酬发放

第十六条 公司董事、高级管理人员的绩效考核根据经审计的财务数据，由董事会预算薪酬与考核委员会组织实施。

第十七条 绩效薪酬和中期激励收入的确定与支付，以绩效考核结

果和中长期激励目标完成情况为依据。

第十八条 公司董事、高级管理人员薪酬为税前金额，公司按照国家及公司相关规定，从薪酬中代扣代缴以下款项：

（一）个人所得税；

（二）各类社会保险费用、住房公积金、企业年金中应由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

第十九条 公司实施董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，递延周期一般为3年，递延比例为20%，也可根据情况适时调整。

第二十条 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，按其实际任期和绩效完成情况核算薪酬并发放。

第六章 薪酬的止付、追索与调整

第二十一条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，董事会预算薪酬与考核委员会应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入重新考核，并追回超额发放的部分。

第二十二条 公司董事、高级管理人员违反法定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，公司根据情节轻重，采取以下措施：

（一）减少或停止支付未发放的绩效薪酬和中长期激励收入；

（二）全额或部分追回相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入；

（三）其他符合法律法规及公司制度规定的薪酬追索情形。

第二十三条 出现以下情况之一的，公司可暂停支付相关员工薪酬：

（一）员工涉嫌违法违纪被调查或留置期间，可能影响薪酬核算的；

（二）员工擅自离职未办理工作交接手续，造成公司损失的；

（三）董事及高级管理人员因履职不当导致公司重大损失，正在接受责任认定的；

（四）其他符合法律法规及公司制度规定的应当止付薪酬的情形。

第二十四条 违法违纪情节严重的或因故意犯罪被判处管制、拘役、有期徒刑以上刑罚(含宣告缓刑)的，扣减其部分直至全部当年度绩效薪酬和未兑现的往年绩效薪酬。

第二十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬水平根据以下因素动态调整：

（一）同行业薪酬增幅水平，定期参考市场薪酬报告及公开数据；

（二）通货膨胀水平，确保薪酬实际购买力不降低；

（三）公司经营发展实际情况及个人绩效达成情况。

第七章 附则

第二十六条 本制度未尽事宜，或与国家现行法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以相关法律、法规及《公司章程》的规定为准。

第二十七条 本制度由公司人力资源部、董事会办公室负责解释。

第二十八条 本制度经公司董事会审议通过后，提交股东会审议批准之日起生效实施，修订时亦同。