

# 北京首钢股份有限公司 董事及高级管理人员薪酬管理制度

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善北京首钢股份有限公司(以下简称“公司”)治理结构,加强和规范公司董事、高级管理人员薪酬管理,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京首钢股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)及其他有关规定,并结合公司实际,特制定本制度。

**第二条** 遵循以下原则建立董事、高级管理人员薪酬体系、确定薪酬标准:

(一)坚持资产保值增值、公司效益持续增长、短期与长期利益相结合原则;

(二)坚持责权利相统一的原则,薪酬分配以责任、业绩、贡献为依据,与公司经营业绩、个人业绩相匹配;

(三)坚持激励与约束并重的原则;

(四)坚持公平、公正、公开的原则,确保薪酬水平与市场发展相适应,与公司可持续发展相协调。

**第三条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

## 第二章 职责分工

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会是董事会的专门工

作机构，主要负有以下职责：

- (一)制定高级管理人员的薪酬方案；
- (二)负责对本制度执行情况进行监督。

**第五条** 董事会薪酬与考核委员会就下列事项向董事会提出建议：

- (一)董事、高级管理人员的薪酬；
- (二)制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- (三)董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- (四)法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

**第六条** 董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

### **第三章 工资总额决定机制**

**第七条** 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提高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。

**第八条** 公司结合行业水平、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，推动薪酬分配向公司关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，持续提高普通职工薪酬水平。

**第九条** 董事会薪酬与考核委员会应当以公司的经济

效益为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作任务，每年度制定高级管理人员的薪酬方案。

#### **第四章 薪酬构成、标准及发放**

##### **第十条 薪酬构成根据人员类别确定**

(一)独立董事：根据股东会批准的独立董事津贴标准领取津贴，按月发放，除此之外不再另行发放薪酬。

(二)非独立董事：在公司担任具体管理职务的非独立董事（含职工代表董事），按其担任的实际管理岗位领取薪酬，不重复领取董事津贴。未在公司担任具体管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬及董事津贴。

(三)高级管理人员：按其所任岗位对应的薪酬方案执行。

**第十一条** 在公司担任具体管理职务的非独立董事（含职工代表董事）、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

(一)基本薪酬根据公司战略任务、行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月发放。

(二)绩效薪酬根据个人绩效评价结果、组织目标完成情况等综合结果确定，按年度进行考核结算。

(三)任期激励收入在任期届满后根据任期经营业绩结果考核发放。

**第十二条** 公司可依照相关法律法规和《公司章程》，通过限制性股票等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

**第十三条** 董事、高级管理人员薪酬标准应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调，并随着公司经营状况、组织结构调整、职位、职责变化及个人业绩评价作相应调整。

**第十四条** 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬与津贴以任免通知的时间为准，按其实际任期和绩效完成情况计算并按规定予以发放。

## **第五章 薪酬追索与止付**

**第十五条** 对于董事、高级管理人员在任职期间发生下列情形的，可视实际情况予以扣发或不发绩效薪酬，并保留追究法律责任的权利：

- (一) 因重大违法违规行为被证券监管部门处罚；
- (二) 严重违反国资监管部门规章或公司内部管理制度，受到严重警告以上处分；
- (三) 提供虚假考核信息资料或虚构业绩的；
- (四) 违反法律法规规定失职、渎职，导致重大决策失误，按规定应追究企业经营层成员责任的经营投资资产损失情况的。

**第十六条** 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十七条** 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，根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪

酬和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期激励收入进行全额或部分追回。

## **第六章 其他规定**

**第十八条** 当公司经营环境或经营业绩发生重大变化导致董事、高级管理人员薪酬水平明显有失公允时，薪酬与考核委员会可视实际情况提出董事、高级管理人员薪酬调整方案。

**第十九条** 董事、高级管理人员兼任两个及以上职务的，薪酬水平执行较高职务标准。

## **第七章 附则**

**第二十条** 本制度经公司股东会审议通过之日起施行。

**第二十一条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律法规和经与合法程序修改后的《公司章程》相抵触的，按国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行，并及时对本制度进行修订，报股东会审批。

**第二十二条** 本制度由董事会负责解释。