

# 山东恒邦冶炼股份有限公司

## 2026 年度高级管理人员薪酬方案

### 一、2025 年度高级管理人员薪酬确认情况

2025 年度，在山东恒邦冶炼股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的年度薪酬按其在公司实际任职岗位薪酬标准执行。具体情况详见公司《2025 年年度报告》“第四节公司治理、环境和社会”之“四、董事和高级管理人员情况”相应内容。

### 二、2026 年度高级管理人员薪酬方案

#### （一）目的

为进一步提高公司管理水平，建立和完善公司的激励约束机制，促进公司健康、持续、稳定发展，依据《公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《公司章程》等制度的规定，拟定本方案。

#### （二）适用对象

公司 2026 年度任期内在公司领取薪酬的高级管理人员。

#### （三）适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

#### （四）薪酬及津贴标准

高级管理人员的薪酬由基本薪酬（即底薪）、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。

1. 基本薪酬（即底薪）：按照其在公司内部担任的职务，根据岗位价值、岗位责任大小、工作能力及市场薪资行情等因素确定，按月发放。

2. 绩效薪酬：根据公司业绩和本岗位所管辖范围内企业的年度经营管理目标完成情况、以及本人所做的贡献大小计算，每年发放一次，由审计监管部的编制《责任书》作为高管考核依据（办法），由公司薪酬与考核委员会根据《董事、高级管理人员薪酬管理制度》及考评结果计算。高级管理人员一定比例的绩效薪酬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。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之六十。

3. 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股

权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

公司高级管理人员兼任其他职务的，按照《董事、高级管理人员薪酬管理制度》规定确定薪酬标准，不能兼职领取薪酬。

（五）其他规定

1. 薪酬为税前薪酬，其应缴纳的个人所得税等由公司代扣代缴。
2. 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离职的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。
3. 高级管理人员薪酬发放时间、方式、考核与调整机制根据公司内部薪酬制度确定及执行。
4. 本方案自公司董事会审议通过之日起生效。

山东恒邦冶炼股份有限公司

董 事 会

2026年6月13日