

唐山港集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为规范唐山港集团股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《唐山港集团股份有限公司章程》相关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事和高级管理人员。

第三条 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下基本原则：

（一）绩效导向原则：坚持激励与约束并重，薪酬水平与责任、风险和贡献相匹配，与经营业绩相挂钩。

（二）可持续发展原则：坚持短期效益与中长期目标相结合，明确年度任务和任期目标，促进公司持续健康发展。

（三）效率优先、兼顾公平原则：坚持薪酬增长与公司经济效益增长、职工工资增长相协调。

第四条 薪酬管理职责

（一）公司董事会下设薪酬与考核委员会，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。

（二）公司董事的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者讨论其薪酬时，该董事应当回避。

（三）公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

（四）公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会开展董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施工作。

第二章 薪酬构成与标准

第五条 公司独立董事领取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六条 不在公司担任除董事以外的其他管理职务的非独立董事，不领取薪酬或津贴，但经股东会另行批准的除外。

第七条 在公司担任具体管理职务的非独立董事（含职工董事），根据其在公司的具体任职岗位领取相应的薪酬，不再领取董事职务薪酬。

第八条 在公司担任具体管理职务的非独立董事（含职工董事）和高级管理人员实行年薪制，其薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励、特别奖励等构成。

（一）基本年薪是个人年度基本收入。

（二）绩效年薪是与绩效考核结果相挂钩的收入。绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 50%。

（三）任期激励是与任期考核结果相挂钩的中长期激励收入。

（四）特别奖励是对于在企业生产、技术创新、经营管理等方面做出突出贡献所给予的奖励。

第三章 薪酬支付与管理

第九条 薪酬支付

（一）基本年薪按月预发，绩效年薪按一定比例在当年预发，差额部分于次年根据职工薪酬水平、公司经营效益及个人绩效考核结果兑现。公司经营效益和绩效评价依据经审计的财务数据开展。

（二）任期激励在任期结束后，根据任期考核结果清算。

第十条 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离职的，视情况发放绩效年薪和任期激励。

（一）非本人原因离任的，根据考核结果和本人实际任职时间兑现绩效年薪及任期激励。

（二）因本人原因任期未届满的，根据考核结果和本人实际任职时间兑现绩效年薪，不得兑现任期激励收入。

第十一条 在安全环保、信访稳定、廉洁自律等方面对公司造成负面影响，或在其他考核中受到奖惩的，薪酬预付或兑现时按考核奖惩意见执行。

第十二条 董事、高级管理人员的薪酬为税前收入，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税及其个人负担的社会保险、住房公积金等费用。

第四章 薪酬追索扣回

第十三条 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、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十四条 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，根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十五条 上述追索扣回适用于已离职或退休的人员。

第五章 附 则

第十六条 本办法未尽事宜，依照国家有关法律法规、监管规定及《公司章程》执行。

第十七条 本办法由公司董事会负责解释。

第十八条 本办法经公司股东会审议通过后生效。原《经理层成员薪酬管理办法（试行）》同时废止。