

方大特钢科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善方大特钢科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬的管理，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规和《公司章程》的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事，指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事；

（二）非独立董事（包括职工代表董事）：包括内部董事和外部董事。内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事。

（三）高级管理人员，指由董事会选举产生或聘任的高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监（财务负责人）、总经济师、总法律顾问、总工程师。

第三条 薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持效益优先、优劳优酬，维护股东、公司及董事、高级管理人员合法权益。

（二）坚持个人薪酬与公司利益相结合原则，实现与企业经营成果共享、责任共担，确保公司长期稳定发展。

（三）坚持责、权、利相统一原则。

（四）坚持薪酬收入实行先考核后兑现原则。

第二章 管理机构

第四条 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，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。公司人力资源

部、财务管理部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第五条 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者讨论其报酬时，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。

第三章 薪酬构成和标准

第六条 公司以上一年度工资总额为参考，根据当年营业收入、净利润等经济效益指标和劳动生产率的预算情况，参考劳动力市场价位等，合理编制年度工资总额预算。公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，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，促进提高普通职工薪酬水平。

第七条 公司独立董事在公司领取独立固定数额的董事津贴，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事津贴根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平，结合公司的实际情况确定。独立董事参加规定的培训、出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

独立董事津贴按月发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

第八条 公司外部董事在公司不领取任何董事薪酬或者津贴。

第九条 公司内部董事及其他高级管理人员的薪酬由基本薪酬（含基本工资、绩效薪酬）及中长期激励收入组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本工资与绩效薪酬总额的百分之五十。内部董事和高级管理人员薪酬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。具体如下：

（一）基本工资：按照其在公司担任的经营管理职务，根据岗位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定；

（二）绩效薪酬：与公司经营业绩、个人业绩评价结果挂钩；

（三）中长期激励收入：与中长期绩效评价结果相联系的收入，包括但不限

于股权激励、员工持股计划以及其他根据实际情况发放的专项奖金、激励或奖励等，由公司根据实际情况单独制定激励或奖励方案。

公司内部董事及其他高级管理人员实行年薪制，其中：基本薪酬的 50%作为月薪基数，按照月度考勤情况发放；基本薪酬的 20%作为季度绩效工资基数，按照季度指标完成情况考核发放；基本薪酬的 30%作为年度绩效工资基数，年度考核、年度发放，其中一定比例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。

董事长、副董事长、总经理基本薪酬为 100 万元人民币/年至 200 万元人民币/年，副总经理、董事会秘书、财务总监（财务负责人）基本薪酬为 70 万元人民币/年至 120 万元人民币/年，其他高级管理人员基本薪酬为 50 万元人民币/年至 100 万元人民币/年；特殊人员，采用一人一议原则。

第十条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期和履职考核情况计算薪酬并予以发放。

第十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第四章 薪酬调整和止付追索

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬应当根据市场及公司经营情况适时调整以适应公司长期稳定发展的需要。调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：公司通过市场薪酬报告、公开的薪酬数据，以及收集同行业的薪酬信息，进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司经营状况：公司整体经营业绩及盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整；

（六）其他因公司经营发展需要或者应对特殊情形，经董事会薪酬与考核委员会审议通过，并报董事会、股东会批准的调整事项。

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。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。

第五章 附则

第十四条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会审核，经董事会审议通过并经股东会批准后生效，修改亦同，公司之前制定的《方大特钢高层管理人员薪酬管理制度》废止。

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及公司章程执行。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

方大特钢科技股份有限公司董事会

2026年6月