

河钢资源股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

第一章 总则

第一条 为规范河钢资源股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司可持续发展。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等有关法律法规、规范性文件和《河钢资源股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1. 公平性原则：**董事及高级管理人员的薪酬标准，应与公司经营状况、经营业绩、个人业绩相匹配，同时参照所在地区及行业同类岗位的整体薪酬水平合理确定。
- 2. 按劳分配与权责利统一原则：**董事及高级管理人员薪酬水平，与其岗位职责、履职能力及绩效考核结果紧密挂钩。
- 3. 契合公司长远利益原则：**薪酬设定应服务于公司长远发展目标，与公司持续稳健发展的整体利益相一致。
- 4. 激励与约束并重原则：**薪酬发放严格与考核评价、奖惩措施及激励约束机制挂钩，做到激励有效、约束到位。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬方案；公司股东会负责审议批准董事的薪酬方案。

第五条 公司董事会下设的薪酬与考核委员会，根据董事会授权，拟订董事及高级管理人员的薪酬标准与薪酬方案；对董事、高级管理人员履职情况开展审查并组织年度绩效考核；对公司薪酬管理制度的执行情况履行监督职责。

第三章 薪酬标准

第六条 公司董事及高级管理人员薪酬，应与市场水平相适配，与公司经营业绩、个人履职成效相挂钩，与公司长期可持续发展相契合。

第七条 董事、高级管理人员薪酬：

1. 公司非独立董事均不在公司领取董事津贴；在公司担任职务的非独立董事，按其担任的公司职务领取薪酬。

2. 独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴标准由公司股东会审议决定。

3. 高级管理人员实行年薪制，年薪由基本薪酬和绩效薪酬组成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬。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60%。公司高级管理人员在公司领取的报酬包括年度薪酬和其他奖励等。

绩效薪酬应根据公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、以年度目标绩效为基础，与公司年度经营绩效及考核目标相挂钩，年终根据公司董事会薪酬委员会当年考核结果发放。

第八条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、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。

第四章 薪酬发放、调整及止付追索

第九条 在公司担任职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。公司独立董事津贴按年度计发，自其任职满一年后按年度一次性发放；任职未满一年离任的，按照实际履职期限折算发放。

第十条 在公司担任职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十一条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营情况的不断变化而做相应调整以适应公司持续健康发展的需要。

薪酬调整的主要依据包括但不限于同行业及地区薪酬水平、公司经营情况、公司发展战略、组织结构调整及个人岗位变动等。

第十二条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对在公司

担任职务的非独立董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并追回相应超额发放部分。

在公司担任职务的非独立董事、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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第五章 附则

第十三条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。如本制度内容与法律法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第十五条 本制度由董事会制定，自公司股东会审议通过之日起生效并实施。