

泰山石油董事、高级管理人员 薪酬管理制度

1 总则

1.1 为进一步完善公司的内部激励和约束机制，充分发挥董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等国家法律法规、规范性文件及《中国石化山东泰山石油股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的相关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

1.2 本制度适用于《公司章程》规定的董事及高级管理人员。

1.3 薪酬管理遵循以下原则

1.3.1 按劳分配，薪资与责、权、利相匹配。

1.3.2 薪酬与公司效益及业绩考核挂钩。

1.3.3 短期与长期激励相结合，与公司持续健康发展的目标相符。

2 薪酬结构及标准

2.1 工资总额决定机制。公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人绩效考核情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

2.2 薪酬结构

2.2.1 独立董事。实行独立董事年度津贴制，津贴金额及发放方式由股东会审议批准。

2.2.2 非独立董事。在公司担任具体职务的董事按照其所担任的职务和岗位职责领取薪酬，以岗定薪，不另外发放董事津贴或薪酬。

2.2.3 高级管理人员薪酬。综合考虑公司的发展战略、年度经营情况、岗位职责制定，包括基本薪酬、绩效薪酬、津补贴、社会保险及福利和其他符合公司相关薪酬制度的薪酬。根据具体任职岗位、绩效考核结果等多维度因素确定。年度绩效奖金，根据年度经营目标完成情况，结合个人分管业务年度考核结果确定。

3 薪酬管理与考核

3.1 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定公司董事、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决定机制、支付与止付、追索安排等薪酬政策与方案，并向董事会提出建议。

3.2 董事会薪酬与考核委员会，制定量化与非量化结合的考核指标，年度绩效评价结果作为年度薪酬发放的核心依据。

3.3 公司股东会负责审议董事的薪酬与考核方案，董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬与考核方案。

3.4 当公司经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更董事、高级管理人员薪酬方案，调整薪酬和考核标准，并报董事会、股东会批准后执行。

3.5 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并

予以发放。

4 薪酬发放及止付追索

4.1 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬发放制度执行；公司独立董事津贴按月发放。

4.2 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，个人所得税、各类社会保险费用以及其他需由个人承担的款项由公司根据相关法律法规代扣代缴。

4.3 公司董事、高级管理人员如被董事会认定为无法履职，严重违反公司规定，给公司造成损失；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；受到监管机构的通报批评、处罚，辞职或被免职等情况时，公司应当根据情节轻重减少、停止支付薪酬或津贴，并对相关行为发生期间已经支付的薪酬或津贴进行全额或部分追回。严重损害公司利益或给公司造成重大经济损失的，公司依法追究其法律责任。

5 决策程序与信息披露

5.1 董事及高管薪酬方案需提交董事会、股东会审议批准，在年报中披露相关信息。

6 附则

6.1 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规章和《公司章程》的规定执行。

6.2 本制度由董事会制定和解释，报股东会批准后生效。