

柳州钢铁股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

(2026年6月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善柳州钢铁股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，有效调动董事及高级管理人员的工作积极性和主动性，保持核心管理团队的稳定性，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》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件、证券交易所业务规则及《柳州钢铁股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司须科学分配工资总额，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。

第四条 公司薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持战略导向。以公司发展战略为导向设计薪酬，确保薪酬水平与企业发展阶段、规模体量、重点任务、市场环境等相适应。

（二）坚持业绩导向。健全薪酬与公司效益、个人业绩同向联动、能增能减机制，最大限度调动和激发董事、高级管理人员的干事创业热情。

（三）坚持市场导向。对标行业薪酬水平，保证公司薪酬水平具有较强竞争力，能充分地吸引和留住企业发展所需的战略、关键干部人才。

（四）坚持激励与约束并重。强化正向激励，健全约束机制，确保薪酬真正向指标好、管理精、贡献大的个人倾斜，助力公司整体经营业绩提升。

第二章 薪酬管理机构与决策程序

第五条 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，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股

计划；

（四）法律法规、上海证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 公司董事的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准，并予以披露。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。

公司高级管理人员的薪酬标准与方案由董事会薪酬与考核委员会提出，经董事会审议批准，向股东会说明，并予以披露。

第七条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会开展公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成与标准

第八条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1.外部投资人股东委派的董事，不在公司领取薪酬。

2.公司内部董事按照其担任的具体职务领取相应的薪酬，不再领取董事津贴。

（二）独立董事

公司独立董事实行固定津贴制，津贴标准及发放形式由董事会薪酬与考核委员会提出，报公司董事会及股东会审议通过后执行；除此之外，独立董事不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 公司内部董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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%。

（一）基本薪酬：按其岗位职责和履职情况，结合行业薪酬水平等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：根据个人岗位绩效考核情况、公司经营目标完成情况等综合确定，按各考核周期进行核发；

（三）中长期激励收入：指与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。具体方案由公司根据相关法律法规另行制定。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十条 内部董事和高级管理人员的绩效评价由公司董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司也可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十一条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司董事、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，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十二条 公司经济效益下降或亏损时，董事、高级管理人员绩效薪酬原则上应下降或不增长，并应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

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原则上应根据亏损程度相应下降，未相应下降的，需披露原因。

第十三条 独立董事津贴按月度发放。内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬和中长期激励收入依据公司《中层干部业绩评价和薪酬核定管理办法》等相关制度和方案考核后发放。

第十四条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴等均为税前金额，公司按照法律法规和公司制度规定，扣除下列事项后的剩余部分发放给个人。

- (一) 应由公司代扣代缴的个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他应由个人承担的部分。

第五章 薪酬调整与支付追索

第十五条 董事、高级管理人员薪酬体系为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司进一步发展的需要。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪酬水平；
- (二) 所在地区薪酬水平；
- (三) 通货膨胀水平；
- (四) 公司经营状况；
- (五) 组织架构调整，职位、职责的调整。

当上述因素发生重大变化时，董事会薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订建议，董事会有权对薪酬方案做出相应调整。

第十七条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、解聘等原因离任的，薪酬按其实际任期和任职月份进行核算发放。但是发生以下任一情形的，公司不予发放：

- (一) 严重失职或者滥用职权的；

(二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

(三) 严重损害公司利益的；

(四) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十八条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容需符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第十九条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，需及时对董事、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，包括但不限于股权、期权、限制性股票、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。

第二十条 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，公司根据情节轻重，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。

第六章 附则

第二十一条 本制度所依据的相关法律、法规、规章和其他规范性文件的规定发生修改时，本制度的相应规定同时废止，以修改后的相关法律、法规、规章和其他规范性文件的规定为准；本制度未尽事宜，按照相关法律、法规、规章和其他规范性文件的规定和《公司章程》的有关规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责制定、修订和解释。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起施行，修订时亦同。