

中信泰富特钢集团股份有限公司 董事、监事及高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为保障中信泰富特钢集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事及高级管理人员依法履行职责，进一步规范董事、监事及高级管理人员薪酬管理，充分调动董事、监事及高级管理人员工作积极性，切实促进公司持续、稳定、健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本管理办法。

第二条 适用范围本制度适用对象为：《公司章程》规定的公司董事、监事和高级管理人员，按照国家有关法律法规要求，不在上市公司取酬的独立董事除外。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度，报董事会、监事会和股东大会审批。

第五条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、监事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬及津贴的标准及发放

第六条 公司董事、监事的津贴及薪酬按以下标准执行：

- （一）公司董事在公司担任管理职务者，按照所担任的管理职务领取薪酬，

未担任管理职务的董事，不领取董事津贴。

（二）公司独立董事津贴为 15 万元/年（税前），按照国家有关法律法規要求，不在上市公司取酬的独立董事除外。

（三）公司监事薪酬按其在公司管理岗位任职领取报酬外，不领取监事津贴。

第七条 公司高级管理人员的薪酬组成包括基本薪酬、绩效薪酬、津贴、社会保险及福利和其他符合公司相关薪酬制度的薪酬。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平，厘定年度的基本报酬。基本薪酬按月发放。

（二）绩效薪酬：根据公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效及相关重要管理事项（包括但不限于安全与健康、守法合规、绿色减排发展、社会责任等）相挂钩，根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果，报董事会和股东大会审批。

（三）社会保险以及公司福利包括但不限于养老保险、医疗保险、工伤生育保险、失业保险和住房公积金等法定保险，公司可根据需要制定其它公司福利办法，津贴根据公司的制度按时发放。

（四）在公司产品研发、市场开发、资本运作、管理创新等方面做出突出成绩并取得重大经济效益的，且高管在其中发挥主要作用及做出贡献的，经薪酬考核委员会审核，并经董事会批准，高管的绩效薪酬考核标准可以适当提高。

第八条 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬与津贴，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

（一）代扣代缴个人所得税；

（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款项等应由个人承担的部分。

第九条 公司董事、监事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

第十条 公司董事、监事及高级管理人员如在任职期间违反我国法律、法规、《公司章程》等规定或损害公司利益的，公司有权解除其职务，并有权扣减或取消其津贴或绩效薪酬及奖励。

第四章 薪酬调整

第十一条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司发展需要。人力资源部及薪酬与考核委员会根据本制度适时调整公司薪酬体系。

第十二条 公司董事、监事及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。

第十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、监事、高级管理人员薪酬的补充。

第五章 附则

第十四条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等的相关规定执行。

第十五条 本制度自公司股东大会审议通过之日起实施。

第十六条 本方案由董事会负责解释。