

中钢国际工程技术股份有限公司

高级管理人员薪酬与考核管理办法

(2020年3月16日经公司第八届董事会第三十二次会议审议通过)

1 总则

1.1 为进一步健全中钢国际工程技术股份有限公司薪酬管理机制,提升公司治理水平,最大限度地调动高级管理人员的工作积极性与创造性,确保公司各项经营指标的完成,更好维护广大股东的根本利益,结合公司实际,特制定本办法。

1.2 基本原则

- a) 战略导向原则,根据公司战略导向及业务发展需要,统筹制定考核指标;
- b) 激励约束并重原则,高级管理人员的薪酬与经营业绩紧密挂钩,依据考核结果兑现薪酬;
- c) 统筹兼顾原则,兼顾资本收益最大化和可持续发展的要求;
- d) 与公司填补回报措施执行情况挂钩原则,薪酬考核应考虑公司填补回报措施执行情况。

1.3 薪酬定义

公司高级管理人员的薪酬,是指以年度为单元核定的税前总收入,包含年薪总额、福利补贴、特殊奖励等。

1.4 实施对象

本办法适用于公司高级管理人员,包括总经理、副总经理、总工程师、财务总监、风控总监、董事会秘书。

2 薪酬构成及兑现

2.1 薪酬构成

高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、福利补贴和特殊奖励等构成。

a) 基本年薪

公司董事会根据高级管理人员承担的管理责任,参考中国中钢集团有限公司(下称“中钢集团”)基薪基数和市场薪酬水平,在合理范围内确定其任期内的基本薪酬基数。

正职高管的基薪标准确定后,其他高级管理人员根据所任职务、所负责任等

因素按正职高管基薪的70%-90%确定。

b) 绩效年薪

绩效年薪=绩效基数×实际绩效考核系数×公司统一调整系数

绩效基数：参考中钢集团每年的绩效年薪指导标准。

实际绩效考核系数：根据年度绩效考核结果确定。

公司统一调整系数：根据公司整体经营目标完成情况、工资总额承受能力等因素确定。

c) 福利补贴

根据公司相关制度执行。

d) 特殊奖励

对有突出贡献的高级管理人员给予的特殊奖励。

3 绩效考核

公司董事会薪酬与考核委员会负责审核高级管理人员年度绩效考核方案与绩效考核结果，并根据考核结果核定绩效年薪，具体工作内容以《薪酬与考核委员会议事规则》为准。

3.1 公司正职高管绩效考核结果与年度经营业绩目标完成情况直接挂钩。

3.2 公司副职高管绩效考核指标及分数设置

公司副职高管绩效考核结果满分100分，由效益类、管理类、行为类三类指标构成，其中效益类指标满分50分，管理类指标满分30分，行为类指标满分20分。具体考核计分办法另行制定。

3.3 重大责任事故和决策失误属于扣分项，公司出现重大责任事故及明显存在决策失误并给公司带来损失的，依照有关规定，扣减5-20分，若有违反党风廉政建设有关规定的，按相关制度执行。

4 薪酬管理与发放

4.1 高级管理人员的基本年薪由公司按核定标准，每月发放；绩效年薪依据年度考核情况执行。高级管理人员的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

4.2 高级管理人员任职期间职务调整或正常离任的，依据考核结果或离任审计报告，确定绩效年薪的兑现期限和兑现金额。因不胜任工作岗位被免职的、未经批准擅自离职以及因个人原因辞职的，视情况扣减。

4.3 高级管理人员岗位变动的，从变动次月起按新岗位薪酬标准执行；新聘任的，

自到任次月起按本办法执行；年薪按其任职月数折算。

5 附则

- 5.1 本办法未尽事宜需提交公司董事会讨论决定。
- 5.2 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释、修订。
- 5.3 本办法自公司董事会审议通过之日起执行。