

# 青海盐湖工业股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范青海盐湖工业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，构建科学高效、权责对等、激励与约束并重的薪酬体系，充分调动核心管理人员履职积极性、主动性与创造性，防范短期经营行为，保障公司、股东及债权人合法权益，推动公司持续稳健高质量发展，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》《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》等法律法规、监管规范性文件，以及《青海盐湖工业股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司经营管理实际，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事（含非独立董事、独立董事、职工董事、外部董事）、高级管理人员。其中，高级管理人员指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司对董事和高级管理人员的薪酬津贴管理遵循以下原则：

**依法合规原则：**严格遵循国家法律法规、监管要求及《公司章程》规定，履行审议、披露、决策程序，确保薪酬管理公开透

明、合规有序。

**责权利统一原则：**薪酬水平与岗位价值、履职责任、经营风险、实际贡献深度挂钩，体现多劳多得、绩优薪优。

**业绩导向原则：**薪酬与公司年度经营业绩、中长期发展目标、安全生产、环保合规、ESG 绩效等核心指标联动，强化业绩升薪升、业绩降薪降的动态机制。

**市场化适配原则：**参考国内同行业、同规模、同区域上市公司薪酬水平，结合公司经营效益、行业竞争力合理定薪。

**长短结合原则：**统筹短期激励与中长期约束，兼顾当期回报与公司长远发展，防范利益输送与违规履职风险。

## **第二章 管理机构与职责权限**

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬委员会”）是董事、高级管理人员薪酬管理与绩效考核的专门工作机构，对董事会负责，依据《公司章程》及薪酬委员会工作细则独立履职。公司人力资源、财务、审计、董办、法务等职能部门配合薪酬委员会开展薪酬核算、考核实施、资料报送、信息披露等具体工作。

**第五条** 薪酬委员会、董事会、股东会、职能部门职责分工如下：

**1.薪酬委员会：**核定董事、高级管理人员薪酬标准、考核方案、调整建议；组织开展年度绩效考核、任期绩效考核；审核绩效薪酬核算结果、追索止付事项；就薪酬相关事宜向董事会提出

专项建议；监督本制度执行落地。

**2.董事会：**审议高级管理人员薪酬方案、考核结果及薪酬调整事项；审议董事薪酬方案并提交股东会审议；审批薪酬追索扣回、专项奖惩等重大事项。

**3.股东会：**审议批准董事薪酬方案及相关重大调整事项；审议法律法规及《公司章程》规定需股东会表决的薪酬事宜。

**4.职能部门：**人力资源部门负责薪酬测算、发放执行、档案管理；财务部门负责薪酬资金拨付、税费代扣代缴；内部审计部门负责薪酬核算与发放的监督审计；董办负责信息披露、会议组织与资料归档。

#### **第六条 回避要求**

董事会、薪酬委员会审议董事个人薪酬、考核事项时，该董事应当回避表决，不得参与相关讨论与决策，确保审议过程公平公正。

### **第三章 薪酬结构与标准**

**第七条** 董事及高级管理人员的薪酬构成及标准如下：

#### **（一）非独立董事、高级管理人员、职工董事**

1.高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励等组成。绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪合计总额的百分之六十。

2.非独立董事及职工董事按照本人主任职岗位薪酬标准执行，不得重复领取董事津贴、兼职报酬等额外薪酬性收入；国家及央企监管部门另有明文规定的，从其规定。

## **(二) 独立董事和外部董事**

根据所承担责任风险及工作内容，结合行业相关上市公司独立董事薪酬标准，由证券法务部提供发放明细，按照每人15万元/年（含税）的标准按月进行发放；对中国五矿集团有限公司推荐聘用的外部董事，根据中国五矿集团有限公司关于外部董事的相关规定及中国盐湖工业集团有限公司关于发放外部董事工资待遇的相关文件执行。

### **第八条 特殊说明**

本制度规定的薪酬不含股权激励、员工持股计划等长效激励权益，相关激励按照公司专项激励制度执行。

## **第四章 绩效考核与薪酬发放**

### **第九条 考核周期与时限**

绩效考核以自然年度为周期，年度结束后完成考核评价、结果审定及绩效薪酬核算，确保考核流程高效、结果公允。考核以经审计的财务数据、履职台账、专项核查结果为核心依据，杜绝虚假考核、违规计发。

### **第十条 考核核心指标**

**1.公司层面指标：**营业收入、净利润、资产负债率、成本管控、安全生产、环保达标、ESG绩效、重点项目推进等。

**2.个人层面指标：**岗位职责履行、决策效率、团队管理、合规履职、股东回报、风险防控等。

### **第十一条 发放规则**

1.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。

2.基本年薪、固定津贴按月发放，按照公司薪资流程执行，税前金额由公司依法代扣代缴个人所得税、社保及公积金个人应承担部分。

3.绩效年薪经薪酬委员会考核、董事会审议批准后，按照公司内部薪酬制度规定发放；对享有任期激励的于任期结束经考核后依规兑现，任期内违规失职的原则上不予兑付或扣回。

4.新任职人员按实际任职月份折算绩效年薪；任期内换届、改选、辞职、解聘的，按实际任期及考核结果计发薪酬，未经审批擅自离职的，取消当期绩效薪酬资格。

## **第五章 薪酬调整机制**

**第十二条** 薪酬体系贴合公司经营战略、行业变化与效益变动，实行动态调整，确保薪酬竞争力与合理性，兼顾股东利益与员工权益。

**第十三条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

1.公司年度盈利状况；

2. 监管政策、国资管理要求及公司治理结构调整；
3. 岗位调整、职责变动、个人履职考核结果。

**第十四条** 薪酬委员会根据调整依据拟定方案，按权限提交董事会、股东会审议通过后执行，调整结果及时履行信息披露义务。

## **第六章 薪酬止付与追索扣回**

**第十五条** 董事、高级管理人员存在下列情形之一的，暂停发放未兑付的绩效年薪及各类津贴补助：

1. 因涉嫌违法违规、失职渎职被立案调查或纪律处分的；
2. 考核期间工作失误、履职不力，造成公司重大经营风险或不良影响的；
3. 拒不配合考核、提供虚假履职资料的；
4. 公司规定的其他事项。

**第十六条** 董事、高级管理人员任职期间出现下列情形之一的，公司有权取消当期绩效薪酬，全额或部分追回已发放的绩效年薪、任期激励及津贴：

1. 被证券交易所公开谴责、认定为不适当人选，或被证监会行政处罚的；
2. 严重失职、滥用职权、违规决策，造成公司重大经济损失、声誉损害或资产流失的；
3. 对财务造假、资金占用、违规担保、重大安全环保事故等违法违规行为负有过错责任的；

4.未经批准擅自在外兼职、领取报酬，或存在其他严重违反《公司章程》、公司制度及监管规定的行为；

5.公司因财务错报进行追溯重述的，重新核算并追回超额发放的绩效薪酬及中长期激励收益。

**第十七条** 薪酬委员会负责核实追索扣回情形，拟定处理方案，提交董事会、股东会审议通过后执行，相关处理结果按规定披露。

## **第七章 信息披露与监督管理**

**第十八条** 公司严格按照监管规定，证券法务部在年度报告中披露董事、高级管理人员姓名、职务、薪酬总额等信息，确保披露内容真实、准确、完整，不存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

**第十九条** 公司内部审计部门对薪酬制度执行、薪酬核算发放、考核流程等进行审计监督，发现违规行为及时制止并提出整改建议；接受股东、监管机构及社会公众监督，保障薪酬管理公开透明。

## **第八章 附则**

**第二十条** 本制度未尽事宜，按照国家法律法规、监管规范性文件、国资管理要求及《公司章程》等相关规定执行；若本制度与后续颁布的法律法规、监管规则冲突，以最新规定为准，公司及时履行修订程序。

**第二十一条** 本制度所指之年薪、津贴均含税，由受薪人负

责缴纳，其个人所得税由公司代扣代缴。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责修订、解释，薪酬委员会负责日常管理与落地监督。

**第二十三条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效。