

河钢股份有限公司

2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件以及《河钢股份有限公司章程》《河钢股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理办法》的有关规定，结合钢铁行业发展状况、公司实际经营情况和同行业薪酬水平，制定了 2026 年公司董事、高级管理人员的薪酬方案，具体如下：

一、适用对象

公司董事、高级管理人员。

二、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

三、薪酬方案

（一）独立董事实行固定津贴制度，根据股东会批准的标准领取独立董事津贴，不再发放其他薪酬。

（二）在公司担任管理职务的非独立董事、高级管理人员，薪酬构成包括基本薪酬、绩效薪酬、超额效益分享、任期激励收入、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。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百分之六十。

1. 基本薪酬：指年度基本收入，根据岗位职责、重要性等，确定年度基本报酬，体现保障基本生活的功能。基本薪酬按月发放。

2. 绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据考核期内公司经营效益情况、相关重要管理事项（包括但不限于安全、环保等）以及个人工作业绩完成情况核定，按年发放。

3. 超额效益分享：当期业绩超过底线绩效目标时，给予的奖励，按年发放。

4. 任期激励收入：与任期绩效考核结果挂钩。根据任期考核期内公司经营效益情况和个人工作业绩完成情况核定，在任期结束后发放。

5. 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、其他说明

（一）公司董事、高级管理人员的薪酬，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：

1. 代扣代缴个人所得税；
2. 各类社会保险费用等由个人承担的部分；

3. 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

（二）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并予以发放。

（三）本方案未尽事宜，按照《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件以及《河钢股份有限公司章程》《河钢股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理办法》等内部制度执行。