



山东宏桥铝业控股股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度  
(2026年3月)

二〇二六年三月



## 目录

第一章 总则 .....	1
第二章 管理机构 .....	1
第三章 工资总额决定机制与薪酬调整 .....	2
第四章 薪酬结构 .....	3
第五章 绩效考核 .....	3
第六章 薪酬发放 .....	4
第七章 止付追索 .....	4
第八章 附则 .....	5



## 第一章 总则

**第一条** 为进一步加强和规范山东宏桥铝业控股股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员薪酬的管理,公正、客观、科学、规范地评价其业绩,充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性,促进公司持续健康发展,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》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《山东宏桥铝业控股股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的有关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事、高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬根据公司经营业绩、管理情况、个人履职情况、发展情况等进行综合考核后确定。

**第四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以实现公司战略目标及经济效益为出发点,薪酬管理遵循以下原则:

(一)公开、公平、公正原则:体现收入水平与公司规模、业绩相匹配的原则,同时兼顾市场薪酬水平;

(二)责、权、利统一原则:体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相匹配;

(三)长远发展原则:体现薪酬与公司持续健康发展的目标相契合;

(四)激励约束并重原则:体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

**第五条** 公司应当结合行业水平、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,稳步提高普通职工薪酬水平。

## 第二章 管理机构

**第六条** 公司董事会提名、考核与薪酬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决定机制、决策流程、支付、止付及追索安排等薪酬政策与方案,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)制定或者变更股权激励计划、员工持股计划,激励对象获授权益、行



使权益条件的成就；

(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、行政法规、中国证券监督管理委员会规定和《公司章程》规定的  
的其他事项。

董事会对提名、考核与薪酬委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在  
董事会决议中记载提名、考核与薪酬委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行  
披露。

**第七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会提名、考核与薪酬委员  
会制定，方案应明确薪酬的确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，  
并予以披露。在董事会或者提名、考核与薪酬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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第八条** 公司人力资源、财务等相关部门协助董事会提名、考核与薪酬委员会  
对公司董事、高级管理人员进行考核，负责薪酬方案的具体实施工作，以及薪酬  
日常发放管理工作。

### 第三章 工资总额决定机制与薪酬调整

**第九条** 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司以上年度  
工资总额为基数，按照“效益决定增长范围、效率调节增长幅度、水平调控增长  
目标”等原则决定当年预算总额。

**第十条** 薪酬体系应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。

公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据主要包括：

(一) 同行业薪资增幅水平。公司每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，  
收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

(二) 通胀水平。参考通胀水平，将保障薪资的实际购买力水平不降低作为  
公司薪资调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整。



## 第四章 薪酬结构

**第十一条** 公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬组成，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百分之五十。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

### **第十二条** 董事薪酬的构成与标准

(一) 在公司同时担任其他职务的董事，不因其担任董事职务在公司额外领取薪酬或津贴，其报酬按其实际任职的岗位薪酬规定领取。

(二) 未在公司担任具体行政职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，亦不领取董事津贴。

(三) 公司独立董事实行固定津贴制，按月发放；独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

**第十三条** 公司高级管理人员实行年薪制，年度薪酬总额由基本年薪、绩效薪酬两部分构成。

**第十四条** 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。

公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

公司董事、高级管理人员通过公司的激励机制获取的薪酬属于中长期激励收入。

## 第五章 绩效考核

**第十五条** 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。

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，且绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

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未相应下降的，应当披露原因。公司亏损时应当在董事、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。



**第十六条** 公司人力资源、财务等相关部门配合董事会提名、考核与薪酬委员会依据本制度开展具体实施工作。其中，人力资源部门根据本制度和公司经营情况制定董事、高级管理人员薪酬考核具体办法，设定考核指标，制定具体的考核程序及奖惩方式，报提名、考核与薪酬委员会审核批准后执行。

**第十七条** 绩效薪酬主要依据公司任务目标，并结合个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，通常于每年度年末考核发放，也可按各考核周期进行考核发放。

**第十八条** 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，提名、考核与薪酬委员会可调整董事、高级管理人员的考核标准。

## 第六章 薪酬发放

**第十九条** 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者均以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

**第二十条** 在公司内部任职的董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据各考核周期内的考核评价结果发放。其中，一定比例的绩效薪酬于年度报告披露和年度绩效考核评价后发放，中长期激励根据公司的发展情况、需要及相关激励制度执行。独立董事津贴按月发放。

**第二十一条** 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。在公司内部任职的董事、高级管理人员，由公司按规定缴纳社会保险费及住房公积金，个人应承担部分由公司从其月薪中代扣代缴。

**第二十二条** 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，明确递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例及实施安排。

**第二十三条** 会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

## 第七章 止付追索

**第二十四条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员的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。

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，公司应当根据情节轻重减少、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。

**第二十五条** 公司董事会提名、考核与薪酬委员会负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起其绩效薪酬和中长期激励收入的止付追索程序。

**第二十六条** 《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应当符合公平原则，不得损害公司及股东合法权益，不得进行利益输送。

## 第八章 附则

**第二十七条** 本制度未尽事宜或与国家颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》相抵触的，按照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十八条** 本制度由公司董事会制定，自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第二十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

山东宏桥铝业控股股份有限公司

2026年3月