

中国石化山东泰山石油股份有限公司
董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026 年 8 月 25 日经第十二届董事会第二次会议审议)

目 录

第一章	总则	3
第二章	管理职责	3
第三章	薪酬结构与绩效考核	4
第四章	薪酬支付	6
第五章	薪酬止付追索	7
第六章	附则	8

第一章 总则

第一条 为进一步完善中国石化山东泰山石油股份有限公司(以下简称“公司”)的内部激励和约束机制,建立健全董事、高级管理人员的薪酬管理,充分发挥董事、高级管理人员的工作积极性和创造性,根据《中华人民共和国公司法》、中国证券监督管理委员会发布的《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》、深圳证券交易所发布的《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》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、公司股票上市地证券监管规则(简称“有关监管规则”)以及《中国石化山东泰山石油股份有限公司章程》(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 本制度适用范围为《公司章程》规定的公司董事、高级管理人员。

第三条 本制度所称薪酬管理,是指对公司董事、高级管理人员薪酬结构与绩效考核、薪酬支付、薪酬止付追索等一系列规范化管理活动。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

- (一) 按劳分配,薪资与责、权、利相匹配。
- (二) 薪酬与公司效益及业绩考核挂钩。
- (三) 短期与长期激励相结合,与公司持续健康发展的目标相符。

第二章 管理职责

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员薪酬考核标准并实施考核,制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、支付与止付、追索安排等薪酬政策与方案,并向董事会提出建议。

董事会薪酬与考核委员会制定年终考核薪酬、任期激励收入分配方案等薪酬政策与方案时,应当采用量化与非量化结合的考核指标,并以年度

绩效评价结果作为年度薪酬发放的核心依据。

第六条 董事会负责批准高级管理人员薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 股东会负责决定公司董事薪酬方案，并予以披露。

第八条 当公司经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更董事、高级管理人员薪酬方案，调整薪酬和考核标准，并报董事会、股东会批准后执行。

第九条 若公司业绩发生亏损，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。

第十条 在董事会或者薪酬与考核委员会对特定董事个人履职情况进行评价或者讨论其薪酬事项时，该董事应当回避。

第十一条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度（或薪酬方案）提交董事会审议之前，应当事先报公司党委前置研究。

第十二条 公司党委组织部（人力资源部）负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构与绩效考核

第十三条 公司工资总额决定机制。公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人绩效考核情况以及公司未来发展规划等因素综合确定具体按照公司工资总额相关管理办法执行。

第十四条 公司董事、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。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司将按照相关规定披露原因。

第十五条 公司综合考虑发展战略、年度经营情况、岗位职责，以

及董事和高级管理人员的工作性质、责任与风险等因素，确定相应的薪酬结构。

（一）独立董事实行年度津贴制，津贴金额及发放方式由股东会审议批准。除年度津贴外，不再享受公司其他报酬、社会保险及福利待遇等，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

（二）外部非独立董事不在公司领取任何薪酬，但经股东会另行批准的除外。

（三）董事同时兼任高级管理人员的，按照高级管理人员的薪酬标准执行，其董事职务不另行发放董事津贴及其他薪酬。

（四）高级管理人员的薪酬由月度固定薪酬、月度考核薪酬、年终考核薪酬和任期激励收入等组成。其中，年终考核薪酬占年度薪酬的比例不低于 60%，任期激励收入标准按年终考核薪酬的 3%累加计算。年终考核薪酬和任期激励收入按实际任职时间分段计算。具体薪酬标准根据其在公司担任的具体职务及岗位确定，并依据公司薪酬与考核管理、任期制与契约化管理及相关激励方案执行。

（五）高级管理人员的年终考核薪酬的确定及支付，根据年度经营目标完成情况，与个人绩效考核结果紧密挂钩。副职高级管理人员年度绩效奖金和任期激励收入标准及总额，按照公司薪酬与考核管理、任期制与契约化管理及相关激励方案的相关规定，依据个人绩效考核结果确定具体分配方案，副职之间适当拉开差距。其中，绩效表现特别优秀的副职高级管理人员，其相关年度绩效奖金与任期激励收入可以超过正职。

（六）职工董事按照其在公司的具体职务和岗位所对应的公司薪酬与考核管理、激励方案等相关规定等执行，以岗定薪。薪酬年终兑现以公司总经理（公司正职高级管理人员）的年度薪酬为标准（不含单项奖励）

的 70% 兑现。

第十六条 公司综合考虑行业薪酬水平、发展战略、岗位价值、经营效益及人力资源政策等因素，合理确定董事、高级管理人员与普通员工的薪酬分配关系，推动薪酬分配向核心骨干岗位、生产一线以及紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高员工薪酬水平。

第十七条 公司建立健全董事、高级管理人员绩效评价体系，严格按照公司薪酬与考核管理、任期制与契约化管理相关规定，规范组织实施绩效考核评价工作。

第十八条 公司可根据行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员年度绩效奖金递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十九条 公司可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，实现利益共享、风险共担。

第四章 薪酬支付

第二十条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员，月度固定薪酬、月度考核薪酬等按月支付。年终考核薪酬按年支付，并预留一定比例在年度报告披露及绩效评价后统一清算，绩效评价应当依据经审计的财务数据进行；任期激励收入在任期结束后，根据任期绩效考核结果，于考核结果认定当年一次性兑现。

第二十一条 公司支付给董事和高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司按照国家法律法规及公司相关规定，从其薪酬中代扣代缴个人所得税及个人承担的各类社会保险费用和住房公积金等费用。

第二十二条 独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起的次月执行，按月发放。

第二十三条 公司董事、高级管理人员因工作岗位调整或任职变动

的，按易岗易薪原则，自相关任命决定作出的次月起执行新岗位薪酬标准。

第二十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选或在任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和个人绩效考核结果计算薪酬并依本制度发放。

第二十五条 《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，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 薪酬止付追索

第二十六条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起年度绩效奖金、任期奖励收入的止付追索程序。

第二十七条 公司因财务造假、虚假记载、误导性陈述或重大遗漏等情形对财务报告进行追溯重述时，应当及时对相关董事、高级管理人员年度绩效奖金、任期奖励收入予以重新考核，并相应追回超额发放部分。

第二十八条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生以下情形，公司有权予以重新考核并视情节轻重减少、中止或取消未支付的年度绩效奖金、任期奖励收入，并对相关行为发生期间已经支付的年度绩效奖金、任期奖励收入进行全额或部分追回：

（一）公司董事、高级管理人员违反忠实义务或勤勉义务，或者在分管业务领域严重违反公司内部管理规定，被董事会认定为未履行或未正确履行职责，给公司造成损失的；

（二）公司董事、高级管理人员对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的；

（三）公司董事、高级管理人员受到党纪政务政纪处分，或者受到监管机构的自律监管措施、行政处罚、纪律处分、认定为不适当人选的；

(四) 公司董事、高级管理人存在被免职、辞职等情况的；

(五) 被有关监管机构、公司股东会、董事会认定为存在其他严重损害公司利益的行为。

第二十九条 已离任或者退休的董事、高级管理人员，在任职期间存在本制度第二十七条、第二十八条所列情形的，公司仍可依据该条规定，对其任职期间的年度绩效奖金和任期激励收入采取相应处理措施。

第六章 附则

第三十条 除非特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

第三十一条 本制度未尽事宜或与不时颁布的有关监管规则或《公司章程》冲突的，以有关监管规则或《公司章程》的规定为准。

第三十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，修改时亦同。

第三十三条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。