

山东玻纤集团股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为完善山东玻纤集团股份有限公司（以下简称公司）董事及高级管理人员薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事及高级管理人员的工作积极性，提升公司经营管理效益，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规及《山东玻纤集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为：

（一）董事，包括独立董事；
（二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）按劳分配、责权利相结合原则；
（二）薪酬与公司效益、个人工作目标挂钩原则；
（三）长远发展原则，薪酬设置与公司持续健康发展目标相契合；
（四）激励约束并重原则，薪酬与考核、奖惩机制深度绑定；
（五）公开、公正、透明原则。

第四条 公司应当结合行业薪酬水平、自身发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与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，促进普通职工薪酬水平稳步提升。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会为公司董事、高级管理人员薪酬管理的专门机构，负责拟定公司董事、高管薪酬的考核标准，制定、审查董事、高管的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高管的薪酬事项向董事会提出建议。

第六条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核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。

第七条 公司高管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 公司业绩如果发生亏损，应当在董事、高管薪酬审议各环节，特别说明董事、高管薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第九条 公司聘请的会计师事务所在实施内部控制审计时，应当重点关注绩效考评控制的有效性，以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第十条 公司人力资源部、经营管理部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高管薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构与标准

第十一条 公司董事的薪酬构成

(一) 非独立董事

在公司担任管理职务的，根据所任管理岗位，按照公司相关薪酬、绩效考核办法领取薪酬，薪酬结构包含基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入（若有）或其他符合公司相关薪酬制度的薪酬。

未在公司担任管理职务的，原则上不在公司领取薪酬或津贴。

(二) 独立董事

实行固定津贴制度，津贴标准由薪酬与考核委员会制定预案，报董事会审议后提交股东会表决通过，并在公司年报中予以披露，除此以外不另行发放其他薪酬。

独立董事出席董事会、股东会及专门委员会会议，以及其他法定职权产生的必要费用，由公司全额承担。

第十二条 公司高级管理人员的薪酬构成

(一) 基本薪酬

为月度固定工资，根据高级管理人员的教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等因素综合确定，体现岗位基本价值和劳动报酬。

(二) 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和个人工作业绩完成情况核定。

绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%。

（三）中长期激励收入（如有）

公司可依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励、员工持股等中长期激励计划，具体方案由薪酬与考核委员会制定，履行相应决策程序后实施。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十三条 公司董事、高级管理人员的绩效考核工作由薪酬与考核委员会组织实施，绩效评价依据经审计的公司财务数据及个人履职情况开展。

第十四条 绩效薪酬和中长期激励收入的确定与支付，以绩效评价结果为重要依据。公司确定一定比例的绩效薪酬，在年度报告披露和绩效评价完成后支付。

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬为税前金额，公司将按照国家及公司相关规定，从薪酬中代扣代缴以下款项：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金中应由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

第十六条 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。

第十七条 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，按其实际任期和绩效完成情况核算薪酬并发放。

第五章 薪酬的止付、追索与调整

第十八条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，薪酬与考核委员会应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）重新考核，并追回超额发放的部分。

第十九条 公司董事、高级管理人员违反法定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，公司根据情节轻重，采取以下措施：

（一）减少或停止支付未发放的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）；

（二）全额或部分追回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。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬水平根据以下因素动态调整：

（一）同行业薪酬增幅水平，定期参考市场薪酬报告及公开数据；

（二）通货膨胀水平，确保薪酬实际购买力不降低；

（三）公司经营发展实际情况及个人绩效达成情况；

（四）公司组织结构调整及岗位变动情况。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，或与国家现行法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以相关法律、法规及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十三条 本制度经公司董事会审议通过后，提交股东会审议批准之日起生效实施，修订时亦同。

山东玻纤集团股份有限公司

2026年2月