

证券代码：920304

证券简称：迪尔化工

公告编号：2026-046

山东华阳迪尔化工股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

山东华阳迪尔化工股份有限公司于2026年4月17日召开第五届董事会第六次会议，审议通过了《关于修订公司<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》。

议案表决结果：同意9票，反对0票，弃权0票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

山东华阳迪尔化工股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范山东华阳迪尔化工股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，以更好的促进公司稳定持续发展。根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件规定及《山东华阳迪尔化工股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事会成员

- 1、内部董事：指在公司专职工作的董事；
- 2、外部董事：指未在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事；
- 3、职工代表董事：指通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生的公司职工董事；
- 4、独立董事：指不在公司担任除董事及董事会专门委员会委员以外的其他职务，并与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断的关系的董事。

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、公司董事会及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公正、公开原则；
- （二）责、权、利相结合的原则；
- （三）与公司长远发展相结合的原则；
- （四）激励与约束并重原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会审议决定全体董事的津贴、薪酬事项，董事会审议决定高级管理人员的津贴、薪酬事项。独立董事专门会议应当就公司董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议。

在董事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。

第五条 公司人力资源部、财务部配合董事会关于公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准和发放

第六条 董事会成员

（一）内部董事：薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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 50%。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员的，其薪酬标准依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。公司对内部董事不再另行发放董事津贴。

1、基本薪酬：基本薪酬是年度基本薪酬，按月发放，根据其的分工不同、岗位价值、市场和行业薪酬水平等因素确定；

2、绩效薪酬：绩效薪酬属于浮动薪酬，以月度预发和年度考核评价后支付相结合方式发放，在年度报告披露和绩效评价后支付的绩效薪酬的比例不低于绩效薪酬总额的 30%，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3、中长期薪酬（如有）：公司认为必要时，可以实施股权激励等中长期激励并进行相应的绩效考核，具体方案根据相关法律、法规规定及公司实际情况另行制定并履行相关审批程序。

（二）独立董事和外部董事：领取固定董事津贴，固定董事津贴按月发放，津贴标准经股东会审议决定，由公司统一代扣代缴个人所得税；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；因出席公司董事会和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。

（三）职工代表董事：薪酬为岗位薪酬，按照其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬，公司对职工代表董事不再另行发放董事津贴。

第七条 高级管理人员

薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成,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 50%。

1、基本薪酬是年度基本薪酬，按月发放，根据其的分工不同、岗位价值、市场和行业薪酬水平等因素确定；

2、绩效薪酬：绩效薪酬属于浮动薪酬，以月度预发和年度考核评价后支付相结合方式发放，在年度报告披露和绩效评价后支付的绩效薪酬的比例不低于绩效薪酬总额的 30%，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3、中长期薪酬（如有）：公司认为必要时，可以实施股权激励等中长期激励并进行相应的绩效考核，具体方案根据相关法律、法规规定及公司实际情况另行制定并履行相关审批程序。

第四章 薪酬管理

第八条 公司践行董事、高级管理人员薪酬的业绩联动机制，薪酬确定突出

业绩导向，实现薪酬与经营业绩挂钩。原则上公司高级管理人员绩效薪酬的变动应与公司经营业绩变动相匹配。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬政策

（一）公司为实现可持续发展的战略目标，将结合行业水平、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，制定董事、高级管理人员的薪酬制度；

（二）根据国家政策、物价水平、行业及地区竞争状况、公司政策调整、发展战略变化以及公司整体效益情况，将相应调整董事、高级管理人员的薪酬标准，包括薪酬水平调整和薪酬结构调整；

（三）公司应严格业绩变动管理。若公司年度业绩出现由盈转亏或者亏损较上一年度扩大，在职董事、高级管理人员的绩效薪酬应相应降低且应与亏损变动相匹配。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。

第十条 公司发放的薪酬均为税前金额，公司将按照法律、法规和公司的有关规定，从工资奖金中扣除代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、依据公司考勤规则扣减的薪酬、其他国家或公司规定的款项等个人应承担的部分，剩余部分发放给个人。

第十一条 公司董事、高级管理人员同时在公司兼任两个或以上职务的，按照就高的原则确定基本薪酬。

第十二条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第五章 薪酬的约束与止付追索

第十三条 公司董事、高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，当年绩效薪酬应扣减或不予发放，若已发放的，亦应追回：

（一）严重损害公司利益、严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）年度考核结果为不合格者；

（三）董事会认为应该扣减或不予发放绩效薪酬的其他情形。

第十四条 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。

第十五条 公司董事、高级管理人员违反义务给造成公司重大损失，或者对公司财务造假，资金占用、违规担保等违法违规行为负有责任的，应根据情形轻重，减少停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分收回。

第十六条 约束与止付追索规定同样适用离职人员。追索时间根据法律规定执行。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜或者与届时有效的法律、法规和规范性文件以及《公司章程》相冲突的，以法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责制定和解释，经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

山东华阳迪尔化工股份有限公司

董事会

2026年4月20日