

证券代码：920261

证券简称：一诺威

公告编号：2026-050

山东一诺威聚氨酯股份有限公司
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

本制度经公司 2026 年 4 月 20 日第四届董事会第十八次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

山东一诺威聚氨酯股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步加强和规范山东一诺威聚氨酯股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬的管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效率，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规、规范性文件和《山东一诺威聚氨酯股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本管理制度适用于公司董事和《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

（一）战略导向原则：薪酬与公司战略目标紧密结合，促进公司可持续发展；

（二）公平公正原则：薪酬与市场发展相适应，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，坚持“先考核，后发放”；

（三）激励约束并重原则：合理设置薪酬结构，激励与约束并重，防止短期行为。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核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、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五条 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。

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。

第六条 公司人力资源部门、财务部门协助董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准与支付

第七条 公司独立董事采取固定津贴制度，按月发放。津贴标准经股东会审议通过；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；独立董事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；独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第八条 在公司担任工作职务并领取岗位薪酬的非独立董事薪酬按照其在公

司担任的具体管理职务与岗位职责执行；不在公司担任工作职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，不享受补贴或福利待遇。

在公司担任工作职务的非独立董事、高级管理人员薪酬按照以下标准确定：

（一）基本薪酬：基本薪酬属于年度固定薪酬，根据其岗位价值、市场和行业薪酬水平及个人从业经验、工作年限、个人能力、履职情况等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：绩效薪酬属于浮动薪酬，绩效薪酬（含月度绩效、年度奖金等）根据其担任职务的工作性质、经营指标、绩效考核情况及利润目标达成情况等综合因素确定，按各考核周期进行考核发放；

（三）中长期激励收入（若有）：公司认为必要时，可以实施中长期激励（如股权激励、员工持股计划等）并进行相应的绩效考核，具体方案根据相关法律、法规视公司经营情况而定；

（四）绩效薪酬所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。

第九条 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。

公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员，按照公司相关规定标准缴纳社会保险及住房公积金，个人按照规定承担个人应承担部分。

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。

第十三条 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。

第十四条 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。

第四章 薪酬止付追索

第十五条 公司董事、高级管理人员如存在下列情形之一的，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放津贴或薪酬：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚或被采取监管措施的；
- （三）被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- （四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （五）不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；
- （六）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 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、高级管理人员未能勤勉尽责给造成公司损失，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过错的，应根据情形轻重，减少停止应支付但未支付的绩效薪酬，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。

第十七条 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。

第五章 薪酬调整

第十八条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当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激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会、股东会批准。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律、法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律、法规、规范性文件或《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修订时亦同。

山东一诺威聚氨酯股份有限公司

董事会

2026年4月22日