

**山东新华锦国际股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬管理制度**  
**(2026年4月)**

**第一章 总则**

**第一条** 为进一步完善山东新华锦国际股份有限公司（以下简称“公司”）董事与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，有效调动公司董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，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、法规及《山东新华锦国际股份有限公司章程》，特制定本薪酬管理制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）非独立董事（含职工董事）：指在公司担任除董事职务之外，还在公司担任其他职务或执行公司事务，并在公司领薪的董事；

（二）独立董事：指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，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；

（三）高级管理人员：包括总裁、副总裁（含常务副总裁）、董事会秘书、财务负责人及其他由总裁提名、董事会聘任的人员。

公司应当建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的情况，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利对等原则：体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（三）可持续发展原则：体现公司长远利益，与公司持续健康发展的目标

相符；

（四）激励与约束并重原则：体现奖罚对等，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

## 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公司董事、高级管理人员的薪酬标准、方案考核及管理；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露；高管薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

**第五条** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

**第六条** 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

## 第三章 薪酬构成与标准

**第七条** 独立董事实行津贴制度，具体津贴标准由董事会制订方案，股东会审议通过。独立董事和外部董事出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

**第八条** 非独立董事和高级管理人员的薪酬总额由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等组成，根据其承担责任、风险和经营业绩确定薪酬水平，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，具体如下：

（一）基本薪酬：根据岗位的工作范围、核心职责、岗位价值，并结合市场同行业相关岗位薪酬水平，确定每位非独立董事及高管基本薪酬，按月发放；

（二）绩效薪酬：与公司经营业绩、个人绩效考核结果相关联的浮动收入，原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。年度绩效结果将依据经审计的财务数据开展，并在年度报告披露和绩效评价后兑付。

(三) 中长期激励：公司根据经营情况和市场变化，可以针对董事、高级管理人员采取股权激励计划、员工持股计划及中长期专项奖金等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行制定。

上述绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。

#### 第四章 绩效考核与薪酬发放

**第九条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准、方案考核及管理；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核。

**第十条** 公司独立董事的津贴按月发放。

**第十一条** 公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。绩效薪酬根据考核周期发放，并应当确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税等个人应承担的部分。

**第十三条** 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绩效奖金并予以发放。

**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。

#### 第五章 薪酬的调整

**第十六条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，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，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第十七条** 公司如出现亏损，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。

若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，并报董事会审议通过后实施。

**第十八条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司经营和盈利状况；

（四）公司薪酬考核方式、组织架构及岗位职责的调整等。

## 第六章 附则

**第十九条** 公司董事及高管人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

**第二十条** 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《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、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第二十一条** 本制度经股东会审议通过后实施，由董事会负责解释。