



山东日科化学股份有限公司  
董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

## 第一章 总则

**第一条** 山东日科化学股份有限公司（以下简称“公司”）为激励董事、高级管理人员诚信、勤勉地履行岗位职责，完善公司治理结构和激励约束机制，提高公司的经营管理水平，保障公司持续、稳定、健康的发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》等法律、法规及《山东日科化学股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际，制定本制度。

## 第二章 薪酬制定原则

**第二条** 体现个人薪酬水平与公司业绩和工作目标、责任大小相结合的原则，强化员工的目标责任意识，促进公司和部门的整体绩效提高。

**第三条** 体现按劳分配原则，促进持续不断的创新，保证薪酬与价值创造和贡献大小相符。

**第四条** 体现个人薪酬与公司长远利益相结合的原则，提高公司品牌形象，保证薪酬与公司持续健康发展的目标相符。

## 第三章 本制度适用的对象

**第五条** 本制度适用的对象包括：

- （一）公司董事长、董事（包括非独立董事、独立董事）；
- （二）公司经理、副经理、财务总监、董事会秘书以及董事会任命的其他高级管理人员。

## 第四章 管理机构

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会是负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案的机构。薪酬与考核委员会对董事会负责，受董事会监督。具体测算、操作和兑现工作由薪酬与考核委员会工作小组负责。

**第七条** 董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

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。经董事会、股东会审议通过后实施。

**第八条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责组织、实施董事、高级管理人员的年度绩效考核。公司人力资源中心和财务中心协助该办法的实施。

## 第五章 薪酬的构成标准与发放

**第九条** 不在公司担任实际管理职务的董事不领取薪酬。

**第十条** 独立董事薪酬按中国证监会等监管机构的要求，实行独立董事津贴制，具体标准及发放形式以公司股东会决议为准。

**第十一条** 不在公司担任职务的董事以及独立董事参加公司股东会、董事会、董事会专门委员会等会议往返公司交通费、住宿费和开展调研活动等事务性费用由公司承担。

**第十二条** 在公司担任实际职务的董事、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。

在公司担任实际职务的董事、高级管理人员实行年薪制。年度薪酬由以下几个部分构成：基本工资+考核工资+年度奖金+特殊贡献奖励；在公司担任实际职务的董事、高级管理人员任双重以上管理职务的，只按最高管理职务计算薪酬，原则上不再发放兼任职务薪酬。

在公司担任实际职务的董事、高级管理人员薪酬均为税前薪酬，应依法缴纳个人所得税；各项社会保险及住房公积金等，应由个人承担的部分，由公司从基本薪酬中代扣代缴，应由公司承担的部分由公司支付。

在公司担任实际职务的董事、高级管理人员的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。

## 第六章 薪酬的调整

**第十三条** 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着实际情况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）经营目标实现情况；
- （二）价值创造贡献大小；
- （三）行业薪酬增长水平。

## 第七章 薪酬的止付追索及约束机制

**第十五条** 董事、高级管理人员在任职期间内发生下列任一情形，公司有权扣发、调整薪酬：

- （一）严重违反公司各项规章制度，收到公司内部记过以上处分的；
- （二）严重损害公司利益的；
- （三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任公司董事、高级管理人员的；
- （四）高级管理人员由于个人原因擅自离职、辞职或被免职的。
- （五）薪酬与考核委员会认为不应发放年度绩效薪酬的其他情形。

**第十六条** 公司因财务造假（如有）等错报对财务报告进行追溯重述时，将对董事、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。

**第十七条** 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。

**第十八条** 高级管理人员因故请事假、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。

**第十九条** 对因工作不力、决策失误造成企业资产重大损失或完不成经营管理目标任务的，公司应视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或解聘职务等处罚。

**第二十条** 建立高层管理人员离任审计制度。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，薪酬与考核委员会可对相关人员的年薪进行调整，要求高级管理人员限期退回超出应得部分的收入，并追究法律责任。

**第二十一条** 当经营环境及外部条件发生重大变化时，薪酬与考核委员会提议变更激励约束条件甚至终止该制度，并报董事会批准，可能的变化包括：

- （一）市场环境发生不可预测的重大变化，严重影响公司经营；
- （二）因不可抗力对公司经营活动产生重大影响；
- （三）国家政策重大变化影响年薪方案实施的基础；
- （四）其它薪酬与考核委员会认为的重大变化。

## 第八章 附则

**第二十二条** 如果出现不可抗力影响企业的正常生产经营并造成经营结果异常波动，公司董事会薪酬与考核委员会可以根据实际情况对上述人员的薪酬进行必要的调整。

**第二十三条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行；本制度如与有关法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》等相关规定相抵触时，按照有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

**第二十四条** 本制度由公司董事会制定和修改，自股东会审议通过之日起生

效。

**第二十五条** 本制度由股东会授权公司董事会负责解释。

山东日科化学股份有限公司

二〇二六年四月