

山东胜利股份有限公司

2026 年度高级管理人员薪酬方案

第一章 总 则

第一条 为进一步明确山东胜利股份有限公司(以下简称“公司”)高级管理人员薪酬标准及确定依据,根据公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》有关规定及公司实际情况,制定本方案。

第二条 本方案作为公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》补充文件,是高级管理人员薪酬确定的主要依据。

第二章 管理机构

第三条 董事会薪酬与考核委员会负责高级管理人员薪酬方案的制定,并按规定报董事会审批。

第四条 公司人力资源部等相关职能部门配合薪酬与考核委员会开展工作,推进本方案的实施。

第三章 薪酬构成与确定依据

第五条 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励及其他津补贴构成。

第六条 基本薪酬

基本薪酬标准根据公司规模、经营效益、外部薪酬市场状况、岗位价值及职责范围等因素确定,具体根据高级管理人员岗位职责及市场薪酬水平在标准范围内确定。同时,根据高级管理人员工作表现及业绩情况,可对其执行标准进行调整。

第七条 季度绩效薪酬

1. 季度绩效薪酬标准为基本薪酬标准的 30%,每季度核发一次,具体核发金额根据高级管理人员季度考核成绩确定。

2. 季度绩效考核按照业绩合同及季度考核方案执行。

第八条 年度绩效奖金

年度绩效奖金核算以归母净利润为核心考核指标，与公司整体经营成果及绩效考核成绩挂钩。

年度绩效奖金由基础绩效奖金、目标绩效奖金、超额绩效奖金三部分组成。其中，基础绩效奖金指完成上年度归母净利润时核算的奖金；目标绩效奖金指达到经营目标时核算的奖金；超额绩效奖金指超出目标值时核算的奖金。如归母净利润比上年度下降，绩效奖金也应减少。具体奖励金额由薪酬与考核委员会根据绩效考核情况提出建议，报董事会审议确定。

第九条 绩效奖金分配与发放

1. 绩效奖金分配根据高管人员职级、岗位系数、绩效考核成绩、实际贡献等综合因素评价确定。

2. 年度绩效奖金实行递延发放。公司为每位高管人员设立绩效奖金池，其绩效奖金支付均通过各自的奖金池进行。绩效奖金每年按一定比例发放，剩余部分在以后年度核发，具体核发比例、发放条件及实施办法在实施细则中说明。

第十条 中长期激励及其他津补贴，按《董事、高级管理人员薪酬管理制度》及其他有关规定执行。

第四章 附则

第十一条 未尽事宜按公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》有关规定执行。

第十二条 本方案自董事会批准之日起实施，原《第十一届高级管理人员薪酬与考核管理办法》同时废止。

第十三条 本方案由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第十四条 具体事宜另行制定实施细则。

2026年4月27日