

山东玲珑轮胎股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度

(经山东玲珑轮胎股份有限公司 2025 年年度股东会审议制定)

第一章 总则

第一条 为进一步加强山东玲珑轮胎股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，完善激励约束机制，有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性，不断提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《上海证券交易所上市公司自律监管指引第1号——规范运作》等有关法律、法规以及《山东玲珑轮胎股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于专职为公司服务并在公司领取薪酬的董事、高级管理人员。高级管理人员指《公司章程》中规定的高级管理人员，具体包括：公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书。除非另有说明，本制度所称“董事”均不包括公司的独立董事和外部董事（指虽然在本公司担任董事或董事会下属的专门委员会的职务，但并不是专职服务于本公司的董事）。

第三条 公司董事及高级管理人员的薪酬核定，以公司经营绩效与战略目标为基石，并综合考虑每位董事及高级管理人员所分管工作的具体职责、目标设定。薪酬体系遵循以下核心原则：

（一）公开、公平、公正原则：薪酬水平应与公司规模及经营业绩相匹配，同时亦需参照市场薪酬水平，确保内外部公平性。

（二）责、权、利统一原则：薪酬设计须与岗位职责紧密对应，构建权利、责任、利益与风险相统一的薪酬激励机制。

（三）长远发展原则：薪酬策略应与公司中长期发展战略目标保持一致，支持公司的可持续发展。

（四）激励约束并重原则：薪酬发放须与公司整体业绩及个人工作表现等绩效考核结果直接挂钩，充分发挥绩效考核的激励与约束双重效能，做到奖优罚劣。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议决定董事薪酬，公司董事会负责审议决定高级管理人员薪酬。

第五条 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，制定和审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和本章程规定的其他事项。

薪酬与考核委员会提出的董事薪酬方案须报经董事会审议通过后，由股东会审议决定；公司高级管理人员的薪酬方案由薪酬与考核委员会提出后报董事会审议决定。

第六条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，可以委托第三方开展绩效评价，考核结果作为薪酬确定和支付的重要依据。公司人力资源部做好董事及高级管理人员薪酬方案提交决策前的准备工作，提供非独立董事和高级管理人员绩效评价所需资料。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。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。

第七条 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。

第八条 若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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；若市场环境、行业薪酬水平、公司经营业绩等客观情况发生重大变化，由薪酬与考核委员会提出薪酬调整建议，按程序审议通过后执行。

第九条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会办理董事及高级管理人员薪酬管理的具体事务。

第三章 薪酬构成与标准

第十条 公司独立董事领取固定津贴，津贴标准参考行业平均水平、公司规模及独立董事履职强度确定，具体标准由股东会审议批准。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。因履职所产生的交通、住宿费等合理费用由公司承担。

在公司任职的非独立董事根据其在公司内部所任具体管理职务，严格依照公司既定的薪酬管理体系与业绩考核标准，领取相应薪资待遇，不再额外领取董事津贴。

未在公司任职的非独立董事原则上不在公司领取薪酬，经股东会审议批准的，可以发放一定津贴。

第十一条 公司董事在本公司兼任高级管理人员职务的，应根据其兼任的高级管理人员职务领取相应的薪酬并享受福利待遇，不得因其同时担任董事及高级管理人员职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

公司高级管理人员在本公司兼任其他职务的，应根据其担任的本公司高级管理人员职务及兼任职务的职责领取相应的薪酬并享受福利待遇，不得因其同时担任高级管理人员职务及其他职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

任何人员在本公司或下属子公司担任两个或两个以上职务的，应按其担任的年薪标准最高的一个职务领取薪酬并享受相应的福利待遇，不得因其同时担任二个或二个以上职务而重复领取薪酬或重复享受福利待遇。

第十二条 薪酬方案

在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、可持续绩效薪酬、中长期激励收入、福利与津贴构成，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百分之五十。具体如下：

（一）基本薪酬

基本薪酬是根据岗位职责、任职资格、行业经验、市场薪酬水平及公司规模等因素综合确定，体现岗位基本价值。基本薪酬按月固定发放。

（二）可持续绩效薪酬（以下简称绩效薪酬）

可持续绩效薪酬与公司年度经营业绩、个人绩效考核结果、可持续发展等相关综合指标挂钩，以绩效评价为重要依据；

（三）中长期激励收入

中长期激励收入包括限制性股票、股票期权、员工持股计划及专项长期奖励、特别贡献奖励等，具体方案由公司根据发展阶段、经营业绩及行业特点拟定。

（四）福利与津贴

福利包括法定福利和补充福利。法定福利是指国家法律规定的社会保险、住房公积金，其中个人应承担的部分，由公司从其月度薪酬中代扣代缴；补充福利包括但不限于节日福利、健康体检、工龄补贴、交通补助、职称补助等公司提供的福利。

第十三条 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。

第十四条 董事、高级管理人员因履职产生的差旅费、业务招待费、培训费、通讯费、车辆费等其他支出按公司相关标准执行。

第十五条 薪酬发放

（一）薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放相关制度确定，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露及绩效评价完成后发放。

（二）中长期激励收入按照相应激励方案约定的解锁或兑现条件及时间安排发放。

（三）公司按照国家法律法规及相关规定，为董事及高级管理人员代扣代缴个人所得税、社会保险费及住房公积金等个人应承担部分。

（四）董事及高级管理人员因换届、改选、辞职等原因离任的，按其实际任职期限核算薪酬，已递延的绩效薪酬及未解锁的中长期激励收入，按照本制度及相关约定处理。

第十六条 薪酬调整

（一）常规调整：公司将综合考量同行业薪酬水平、公司经营业绩及员工个人绩效表现，并依据公司内部相关管理制度，在适当时机对基本薪酬及各项津贴标准进行动态调整；

（二）特殊调整：岗位发生变动的，自岗位变动之日起按新岗位薪酬标准执行。

公司薪酬水平应当与市场发展、个人能力价值和业绩贡献、公司可持续发展相匹配。公司发生重大战略调整、组织结构变革或行业环境发生重大变化的，可由董事会薪酬与考核委员会提议，对薪酬体系进行专项调整。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交股东会、董事会审议并做出相应调整。

第四章 绩效考核指标

第十七条 考核指标和标准

考核指标根据公司经营目标、部门职责、岗位职责分解制定，包括但不限于财务指标、业务指标、管理指标及社会责任指标等；考核标准以量化指标为主、定性指标为辅，明确各级别考核阈值，确保考核的客观性与可操作性。

第十八条 董事及高级管理人员的绩效评价以经审计的财务数据为核心依据，结合公司战略目标完成情况、行业对标情况等综合评定，评价结果作为绩效薪酬及中长期激励收入确定与支付的重要依据。

第五章 薪酬止付与追索

第十九条 董事及高级管理人员在任职期间出现下列情形之一的，公司可停止或降低支付未发放的绩效薪酬、中长期激励收入：

- （一）被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被监管机构行政处罚或采取行政监管措施的；
- （三）严重违反《公司章程》或公司规章制度，给公司造成重大损失或恶劣影响的；
- （四）未经公司批准擅自离职、辞职或被公司解聘的；
- （五）董事及高级管理人员因履职不当导致公司重大损失，正在接受责任认定的；
- （六）董事会认定的其他应停止支付薪酬的情形。

第二十条 追索情形

公司因财务造假、信息披露违规等问题对财务报告进行追溯重述时，应当对董事、高级管理人员的绩效薪酬及中长期激励收入予以重新考核，并追回超额发放部分。

董事及高级管理人员因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。

公司发现符合追索情形的，由公司人力资源部门提出追索申请，经董事会薪酬考核委员会审议后，由人力资源部门和财务部联合追索，通过协商或法律途径实施追索。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及本公司《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。本制度未尽事宜，按照相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行；若本制度与后续颁布的法律法规及监管要求不一致的，从其规定。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并施行，修改时亦同。