

山东宝莫生物化工股份有限公司

薪酬管理制度

(2026年4月修订草案)

第一章 总则

第一条 为进一步完善山东宝莫生物化工股份有限公司（以下简称“公司”）全体员工的薪酬管理，适应市场经济的激励约束机制及上市公司发展的需要，有效调动全体员工的工作积极性，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》等有关规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员及除董事、高级管理人员以外的全体在岗员工（下称“普通员工”）。董事、高级管理人员薪酬管理除遵循本制度外，还须严格遵守上市公司监管相关规定。

普通员工薪酬管理的具体考核标准、发放细则、调整方式等，依照公司内部专项规定执行。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公司薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一的的原则。

（二）公司董事、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。

（三）公司薪酬体系实现激励与约束相结合的原则。

第四条 公司股东会负责审议批准薪酬管理制度的生效、修订、废止，行使最终决策权。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定。董事薪酬方案由公司股东会审议确定；在董事会或薪酬与考核委员会评价董事个人履职或讨论其报酬事项时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会审议批准。普通员工薪酬方案由公司总经理办公会审议后，报董事长批准确定。

第六条 公司及下属公司人力资源部门、财务部门按照职责分工，负责董事、高级管理人员及普通员工薪酬方案的组织实施、核算、发放、台账管理及税务代扣代缴等具体工作。

第二章 工资总额决定机制

第七条 工资总额指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给董事、高级管理人员及普通员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、津贴、补贴及国家规定

计入工资总额的其他劳动报酬。

第八条 公司及下属公司普通员工薪酬方案依照公司内部专项规定制定。

公司对董事、高级管理人员工资总额实行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为基数，综合考虑公司经营业绩、行业薪酬水平、个人履职情况、公司未来发展规划及业绩考核结果等因素确定。

第九条 公司及下属公司人力资源部门负责编制当年工资总额预算及调整方案。

普通员工薪酬方案由公司董事长审批确定。

公司董事、高级管理人员薪酬方案由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，按规定程序审议通过后执行。

第三章 薪酬结构

第十条 公司及下属公司普通员工薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、津贴、补贴等组成。

第十一条 董事及高级管理人员薪酬结构：

（一）独立董事、未在公司担任经营管理职务的非独立董事领取固定董事津贴，不参与绩效分配，津贴标准按照经相关程序审议通过的薪酬方案执行。

（二）在公司担任经营管理职务的非独立董事、高级管理人员实行年薪制，年薪由基本薪酬、季度绩效薪酬和年度绩效薪酬、中长期激励收入三部分组成。绩效薪酬和中长期激励收入以绩效评价结果为重要依据，先考核再兑现。

（三）季度绩效薪酬根据季度经营业绩与个人履职考核结果确定，季度绩效薪酬最高不超过本人季度基本薪酬的3倍。

（四）年度绩效薪酬根据公司年度及中长期经营目标达成情况，由公司董事会薪酬与考核委员会拟定方案，履行审议程序后确定。

（五）年度绩效评价依据经审计的年度财务数据开展，公司对任职董事、高级管理人员设定一定比例的年度绩效薪酬递延至年度报告披露及年度绩效评价完成后支付，强化长期约束。

（六）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，突出业绩导向。

第四章 绩效考核及薪酬发放

第十二条 公司及下属公司普通员工绩效考核由人力资源部门牵头，相关部门协同组织实施。

第十三条 董事及高级管理人员年度绩效评价以经审计的财务数据为核心，结合公司战略目标完成情况、行业对标、个人履职尽责情况进行综合评定，评价结果作为绩效薪酬及中

期激励收入核定与发放的重要依据。

第十四条 独立董事及未在公司任职的非独立董事领取固定津贴，津贴按月发放，不与经营业绩挂钩。

第十五条 公司普通员工薪酬发放依照公司内部专项制度执行。董事、高级管理人员基本薪酬按月发放，激励性薪酬按考核周期考核后发放。

公司扣除非经常性损益后归属于公司股东的净利润由盈转亏，或较上一业绩周期亏损幅度扩大的，董事、高级管理人员平均绩效薪酬原则上应相应下降；未相应下降的，应按监管要求披露具体原因。董事会薪酬与考核委员会应充分考虑行业周期性特征，可将绩效薪酬与业绩周期挂钩，业绩挂钩周期最长不超过三年。

第十六条 董事、高级管理人员年度绩效薪酬方案由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司年度及中长期经营目标达成情况拟定，报公司董事会、股东会审议通过后执行。

第十七条 公司按照国家税收法律法规，为董事、高级管理人员及普通员工代扣代缴个人所得税。

第五章 薪酬的止付与追索

第十八条 普通员工薪酬止付与追索依照公司内部专项制度执行。普通员工出现下列情形之一的，公司可暂停支付相关薪酬：

- （一）涉嫌违法违规被调查期间，可能影响薪酬核算与发放的；
- （二）擅自离职、未按规定办理工作交接并给公司造成损失的；
- （三）因履职不当、失职渎职导致公司重大损失，正进行责任认定的；
- （四）其他依法依规或合同约定应当止付薪酬的情形。

第十九条 公司董事、高级管理人员任职期间出现下列情形之一的，公司有权扣减、停发直至追回全部或部分绩效薪酬：

- （一）被证券交易所公开谴责或被认定为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构处罚的；
- （三）无正当理由擅自离职、辞职或被公司免职的；
- （四）公司董事会或董事会薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十条 薪酬追索适用情形：

- （一）普通员工因个人过错造成公司经济损失的，公司有权依法追索已发放的相应薪酬；
- （二）董事及高级管理人员绩效薪酬或中长期激励收入发放后，发现绩效评价所依据的财

务数据存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏的，或因履职过错导致公司重大损失的，公司有权依法追索已发放的相应薪酬；

（三）其他符合法律法规、监管规定及公司制度的薪酬追索情形。

第二十一条 公司发现符合追索情形的，由相关部门提出追索申请并附相关证据材料，普通员工薪酬追索经人力资源部审核、管理层审批后实施；董事及高级管理人员薪酬追索须经董事会薪酬与考核委员会审议通过后，通过协商、财务抵扣或法律途径等方式实施追索。

第六章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《山东宝莫生物化工股份有限公司章程》等相关规定执行。

第二十三条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修订、废止时亦同。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十五条 本制度施行之日，公司原《董事和高级管理人员薪酬管理办法》同时废止。