

山东隆华新材料股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 完善公司薪酬管理，建立科学的激励与约束机制，有效调动员工积极性，提升公司经营效益，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》及其他法律、行政法规、规章、规范性文件，以及《山东隆华新材料股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，并结合公司实际情况制定本制度。

第二条 本制度适用于公司本部及纳入合并报表范围内的各级全资、控股子公司。

第三条 本制度所称薪酬，是指公司支付给董事、高级管理人员（以《公司章程》认定为准）、职工及其他纳入公司薪酬管理范围人员的工资、奖金、津贴、补贴、中长期激励收入及其他依法依规列支的劳动报酬。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则：收入水平符合公司规模与业绩，同时与外部同类企业薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则：薪酬与工作职责、工作目标完成情况挂钩，发放与考核、奖惩等激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司人力资源部门是工资总额归口管理部门，负责编制公司当年工资总额预算及调整方案。

普通员工薪酬方案由总经理审批确定，公司高级管理人员薪酬方案由董事会批准决定，公司董事薪酬方案由股东会审议决定。

普通员工薪酬方案由公司人力资源部门拟定，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，明确薪酬确定依据和具体构成。

在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，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）法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

第七条 董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第八条 各级管理者负责对本部门员工的绩效评价及薪酬调整建议。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，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第九条 公司人力资源部门、财务部门等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 工资总额决定机制

第十条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

公司根据发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和经济效益，综合考虑劳动生产率 and 人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，合理确定工资总额。

工资总额增长与公司年度经营目标（如净利润、营业收入、经济增加值等关键指标）增长挂钩。在经济效益增长的前提下，合理确定工资总额增幅。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，公司董事、高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降，未下降的，应当披露原因。

第十一条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通员工薪酬水平。

第十二条 公司董事和高级管理人员的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。

第四章 薪酬构成

第十三条 普通员工的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、补贴、津贴、中长期激励收入、福利等构成。

（一）基本薪酬：体现岗位价值与员工基本能力，根据职级、岗位序列确定。

（二）绩效薪酬：体现个人、团队与公司整体业绩贡献。包括但不限于月度/季度绩效奖金、年度绩效奖金等。绩效工资标准根据岗位性质、职级、考核系数等因素综合确定。

（三）中长期激励收入：体现员工与公司长期利益绑定、风险共担。针对核心骨干员工，公司依法依规实施股权激励、限制性股票、股票期权、员工持股计划等中长期激励方式。相关激励方案需经薪酬与考核委员会拟定、董事会审议、股东会批准后实施。

（四）津贴、补贴：包括司龄津贴、保健津贴、交通津贴、岗位津贴、技术津贴、防暑降温费等，根据岗位特性及公司规定执行。

（五）福利：包括法定福利（五险一金）及补充福利（如补充医疗保险、节日福利等）。五险一金缴费基数根据公司相关制度及政策确定，按法定比例代扣代缴。

第十四条 董事薪酬：

（一）非独立董事

董事长及在公司担任其他管理职务的非独立董事薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、福利补贴以及中长期激励组成，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：

1. 基础薪酬

基础薪酬是为了保障董事、高级管理人员的基本生活所需，主要结合公司规模和岗位职责，参考行业及地区薪酬水平确定。

2. 绩效薪酬

基于董事、高级管理人员绩效的可变薪酬，与公司绩效及董事、高级管理人员个人绩效目标的完成情况挂钩。其中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。

3. 福利补贴

包括出差补贴、交通补贴、餐补、住房补贴、高温补贴、节日福利、生日福利等，按公司统一标准发放。

4. 中长期激励

根据公司的长期发展需要、建立长效激励机制以及激励多层次、多元化的要求，设计董事、高级管理人员中长期激励。公司可根据经营情况和市场变化，采取包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律法规和公司实际情况等另行确定。

非独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）公司独立董事领取任职津贴，津贴的标准由股东会审议，并在公司年报中进行披露。如独立董事津贴与过往年度标准相同，则无需重新提交股东会审批。除此以外，独立董事不再以其他形式从公司领取报酬。独立董事按照规定履行职责所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

第十五条 高级管理人员薪酬：按照在公司担任其他管理职务的非独立董事的薪酬结构执行。

第五章 薪酬发放与止付追索

第十六条 普通员工薪酬发放依照公司内部管理制度具体执行，非高管员工的年度绩效薪酬，在公司年度经营目标达成后，结合个人年度考核结果，按公司统一安排发放。对于关键核心人才的年度绩效薪酬，在年度报告披露、经审计的财务数据确认后，进行最终核算。

第十七条 公司独立董事津贴按季度发放。

第十八条 公司非独立董事及高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据绩效评价结果发放。其中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。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴包括但不限于以下内容：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的其他部分。

第二十条 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基本薪酬、绩效薪酬、津贴、奖金等并予以发放。

第二十一条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列情形之一时，公司薪酬与考核委员会应评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序，并向董事会提出建议：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任公司董事、高级管理人员或其他处罚；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚；
- （三）因个人原因擅自离职、辞职或被免职；
- （四）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

董事会有权根据薪酬与考核委员会的评估建议，决定是否对特定人员扣减、不予发放其当年未发放的绩效薪酬，或追回其已发放的部分或全部绩效薪酬。

第二十二条 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。

第二十三条 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。若有异议，董事、高级管理人员可在收到公司关于减少、停止、追索薪酬通知之日起一周内以书面形式向董事会提起申诉，由董事会裁决。

第六章 薪酬调整

第二十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，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。

第二十五条 薪酬调整：

（一）公司定期进行薪酬回顾，根据市场薪酬水平、公司经营状况、员工岗位变动及个人绩效表现，对员工薪酬进行动态调整。

（二）升职、降职、岗位调动：升职者按新岗位职等及薪酬标准核定；降职者按新岗位薪酬标准执行；岗位调动者按调动后岗位薪酬标准执行。

第二十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）所在地区、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，收集所在地区、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）公司盈利状况、发展战略；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第二十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，公司可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第二十八条 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第二十九条 普通员工的绩效考核由公司人力资源部门及财务部门负责组织实施。

第七章 附则

第三十条 本制度未尽事宜，依照国家法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、行政法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第三十一条 本制度由公司董事会负责制定、修改和解释。

第三十二条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。本公司原制定的《董事薪酬管理制度（2025年8月）》和《高级管理人员薪酬管理制度（2020年3月）》同时废止。

山东隆华新材料股份有限公司

二〇二六年四月