

山东丰元化学股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月)

第一章 总则

第一条 为规范山东丰元化学股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，健全公司薪酬管理体系，提高公司经营管理水平，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》等法律、行政法规、规范性文件及《山东丰元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。

第二条 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

第三条 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，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值、履行责任义务相符；
- （三）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

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，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事、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，并对薪酬与绩效考核的执行情况进行监督。

第五条 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或薪酬

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。

公司高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合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 薪酬标准与发放

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）非独立董事（不含职工代表董事）、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中基本薪酬按月发放，绩效薪酬分为季度绩效薪酬及年度绩效薪酬，根据公司经营目标完成情况及个人目标完成情况，按照季度绩效考核结果及年度绩效考核结果进行发放。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。中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

（二）独立董事：实行固定津贴制度，独立董事的津贴标准由董事会制定方案，股东会审议通过后执行。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）职工代表董事：薪酬根据其在公司担任的具体任职岗位职责领取相应的岗位薪酬。

第八条 公司非独立董事（不含职工代表董事）、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定非独立董事（不含职工代表董事）、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。

第九条 上述薪酬、津贴等均为税前金额，其所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十条 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薪酬并予以发放。

第十一条 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。

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者部分追回。

第四章 薪酬调整

第十二条 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作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于同行业薪酬水平、通胀水平、公司经营状况、公司发展战略或者组织结构调整、个人岗位调整或者职务变动等方面。

第十四条 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准，可以临时性为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、证券监管部门相关规定和《公司章程》的规定执行；如本制度与国家日后颁布的法律、法规、证券监管部门相关规定或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、证券监管部门相关规定和《公司章程》的规定执行，并及时修订。

第十六条 本制度由公司董事会负责制订、解释与修订。

第十七条 本制度自公司股东会审议通过后生效实施，修改时亦同。

山东丰元化学股份有限公司

2026年4月