

# 济南高新发展股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### (2026年修订版)

#### 第一章 总则

**第一条** 本制度依据国家法律法规，结合公司战略发展及实际情况订立，以市场薪酬水平为参考、以内部实际状况为依据。

**第二条** 以公司财务支付能力为前提，工资总额与经济效益挂钩、人员工资与绩效考核挂钩。

#### 第二章 薪酬管理机构

**第三条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

公司人力资源部负责配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员的薪酬制度及具体薪酬方案的制定与实施。

**第四条** 公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案，经董事会批准后执行，向股东会说明，并予以披露。

**第五条** 公司股东会负责审议董事的薪酬方案及董事、高级管理人员薪酬管理制度。董事的薪酬方案经股东会审议批准后实施，并予以披露。

#### 第三章 薪酬构成

**第六条** 公司实行工效挂钩与薪酬包管理机制，对公司工资总额进行总体控制。高级管理人员的薪酬在公司工资总额范围内统筹核定。

**第七条** 公司高级管理人员薪酬由月度工资、年终奖励、中长期激励及福利组成。

**第八条** 月度工资由基本工资、绩效工资（月度绩效、年度绩效）、专业津贴等构成，其中绩效工资占比原则上不低于基本工资与绩效工资总额的 50%。

（一）基本工资是工资中的基础部分，为保障性薪酬。

（二）月度绩效工资是工资中的浮动部分，挂钩月度考核及季度考核发放。

（三）年度绩效工资是工资中的年度浮动部分，挂钩年度考核发放，并确定一定比例的年度绩效工资在公司年度报告披露后视情况予以发放。

（四）对持有国家权威机构颁发的中高级专业技术职称证书人员，按月发放专业津贴，一人多证时，采取就高原则执行，不予累计。

**第九条** 年终奖励由年终增量奖励、年度特殊贡献奖、各专项奖励等构成。

**第十条** 中长期激励是保证公司可持续发展、激励长期服务于企业的市场化激励方式，包括并不限于任期绩效薪酬等专项激励。

第十一条 按国家与省市政策及公司相关规定，享受社会保险、住房公积金、年休假等福利以及经公司制定的其他福利制度。

#### 第四章 薪酬发放

第十二条 公司独立董事实行独立董事津贴制，由公司股东会审议决定。

第十三条 未在公司专职担任具体管理职务的非独立董事原则上不发放董事津贴或薪酬；在公司专职担任具体管理职务的非独立董事按照其担任的职务确定其薪酬，不再另行发放董事津贴或薪酬；在公司专职担任高级管理人员的非独立董事，按照本制度有关高级管理人员薪酬的规定执行，不再另行发放董事津贴或薪酬。

第十四条 因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

第十五条 下列各款项须直接从应发工资中扣除：

（一）个人所得税：按照《中华人民共和国个人所得税法》的相关规定，公司统一代扣代缴的个人所得税。

（二）应由个人缴纳的各类社会保险及住房公积金等费用。

（三）非正常出勤扣除的款项。

（三）长期拖欠的个人借款。

（四）法律、法规规定的以及公司规章制度规定的应从工资中扣除的款项。

（五）司法、仲裁机构判决、裁定中要求代扣的款项。

## 第五章 薪酬止付与追索

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，将对董事、高级管理人员的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。

第十七条 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，公司视情节轻重减少、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。

## 第六章 附则

第十八条 本制度涉及适用的法律法规、公司章程制度及各类管理规定若有修订、变动的，均以最新修订、变动版本为准。

第十九条 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规章、规范性文件的规定执行，如遇相抵触的，按照有关法律、法规、规章、规范性文件的规定执行。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释与修订。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效执行，《济南高新发展股份有限公司董事、监事和高级管理人员薪酬管理办法》《济南高新发展股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法》同时废止。