

山東天岳先進科技股份有限公司

董事、高級管理人員薪酬管理制度

第一章 總則

第一條 為進一步完善山東天岳先進科技股份有限公司(以下簡稱「公司」)董事及高級管理人員的薪酬管理，建立科學有效的激勵與約束機制，充分調動公司董事及高級管理人員的工作積極性，激勵其創造卓越績效，提高公司的經營管理效益，根據《中華人民共和國公司法》《中華人民共和國證券法》《上市公司治理準則》《上海證券交易所科創板上市公司自律監管指引第1號—規範運作》等有關法律、法規、公司股票上市地證券監管機構和證券交易所有關監管規則(以下統稱「**公司股票上市地證券監管規則**」)及《山東天岳先進科技股份有限公司章程》(以下簡稱《**公司章程**》)，結合公司實際情況，制定本制度。

第二條 本制度適用公司董事和高級管理人員。高級管理人員是指公司總經理、副總經理、首席財務官(財務負責人)、首席技術官、董事會秘書及經董事會決議確認為擔任重要職務的其他人員。

第三條 公司董事和高級管理人員薪酬制度遵循以下原則：

- (一)堅持薪酬與公司長遠利益相結合的原則；
- (二)堅持薪酬與公司的規模、業績等實際情況相結合的原則；
- (三)堅持按勞分配，薪酬與崗位職責、履職情況相結合的原則；
- (四)堅持激勵與約束並重的原則；
- (五)堅持合規合法性原則，嚴格遵守國家及地方相關法律法規。

第二章 薪酬管理機構

第四條 公司董事會薪酬與考核委員會負責制定公司董事及高級管理人員的考核標準並進行考核；制定、審查董事、高級管理人員的薪酬決定機制、決策流程、支付與止付追索安排等薪酬政策與方案。公司可以委託第三方開展績效評價。

獨立董事的履職評價採取自我評價、相互評價等方式進行。

公司人事部負責配合董事會薪酬與考核委員會進行董事和高級管理人員具體薪酬方案的制訂與實施、績效與履職評價標準的制定與考核。

第五條 董事會薪酬與考核委員會的具體職責包括：

- (一) 根據董事和高級管理人員管理崗位的主要範圍、職責、重要性以及其他相關企業相關崗位的薪酬水平制定薪酬計劃或方案；
- (二) 薪酬計劃或方案包括但不限於績效評價標準、程序及主要評價體系，獎勵和懲罰的主要方案和制度等；
- (三) 審查公司董事和高級管理人員履行職責的情況並對其進行年度績效考核；
- (四) 負責對公司薪酬制度執行情況進行監督；
- (五) 董事會授權的其他事宜。

第六條 董事薪酬方案由股東會決定，並予以披露。在董事會或者薪酬與考核委員會對董事個人進行評價或者討論其報酬時，該董事應當迴避。

高級管理人員薪酬方案由董事會批准，向股東會說明，並予以充分披露。

董事會應當向股東會報告董事履行職責的情況、績效評價結果及其薪酬情況，並由公司予以披露。

公司虧損時應當在董事、高級管理人員薪酬審議各環節特別說明董事、高級管理人員薪酬變化是否符合業績聯動要求。

第三章 薪酬的構成與標準

第七條 公司董事、高級管理人員的薪酬按下列標準確定：

- (一)獨立董事：公司獨立董事以固定津貼形式在公司領取報酬，津貼標準經股東會審議通過，不參與公司內部的與薪酬掛鈎的績效考核。
- (二)非獨立董事：公司非獨立董事按照其所兼任的高級管理人員或其他職務的薪酬標準領取薪酬，不再另行發放董事津貼。未在公司任職的非獨立董事原則上不在公司領取薪酬。
- (三)公司高級管理人員根據其在公司擔任的具體管理職務，按相關薪酬標準與績效考核辦法領取薪酬。
 - 1、基本薪酬：即月度工資標準，結合行業薪酬水平、本人教育背景、從業經驗、工作年限、擔任崗位責任大小等固定指標給定，按固定薪資逐月發放；

- 2、 績效薪酬：以年度經營目標為考核基礎，根據每年實現效益情況以及本人工作業績完成情況核定。

公司高級管理人員因故請事假、病假、工傷假以及在職學習期間的薪資與福利按照公司相關制度執行。

第八條 公司董事和高級管理人員的薪酬由基本薪酬、績效薪酬和中長期激勵收入等組成，其中績效薪酬佔比原則上不低於基本薪酬與績效薪酬總額的50%。

公司董事和高級管理人員薪酬應當與市場發展相適應，與公司經營業績、個人業績相匹配，與公司可持續發展相協調。

第九條 公司可實施中長期激勵方式對公司董事、高級管理人員進行激勵並實施相應的績效考核。中長期激勵方式包括但不限於股權激勵計劃、員工持股計劃等，具體按照相關法律法規和《公司章程》規定經股東會批准實施的股權激勵計劃、員工持股計劃等依照其適用的法律法規及相關方案規定執行。

第十條 公司應當結合行業水平、發展策略、崗位價值等因素合理確定董事、高級管理人員和普通職工的薪酬分配比例，推動薪酬分配向關鍵崗位、生產一線和緊缺急需的高層次、高技能人才傾斜，促進提高普通職工薪酬水平。

第十一條 公司較上一會計年度由盈利轉為虧損或者虧損擴大，董事、高級管理人員平均績效薪酬未相應下降的，應當披露原因。

第十二條 公司董事、高級管理人員的績效薪酬和中長期激勵收入的確定和支付應當以績效評價為重要依據。

公司應當確定董事、高級管理人員一定比例的績效薪酬在年度報告披露和績效評價後支付，績效評價應當依據經審計的財務數據開展。

第十三條 績效考核的程序如下：

- (一) 董事會在審議公司年度報告時確定年度經營戰略；
- (二) 薪酬與考核委員會根據年度經營戰略制定公司董事、高級管理人員的年度考核目標；
- (三) 薪酬與考核委員會負責組建考核小組，以考核目標為基礎，按績效評價標準和程序，對董事、高級管理人員進行績效考核；根據績效考核結果擬定的績效考核系數，由董事會審議批准。

第四章 薪酬的發放

第十四條 基本年薪按月發放，考核獎金在會計年度結束後結合年度考核情況發放。

因換屆、改選、任期內辭職等原因離任職的，按其實際任期計發薪酬。

第十五條 公司董事、高級管理人員的薪酬，均為稅前金額，公司將按照國家和公司的有關規定，從工資獎金中扣除下列事項，剩餘部分發放給個人。公司代扣代繳事項包括但不限於以下內容：

- (一) 代扣代繳個人所得稅；
- (二) 各類社會保險費用等由個人承擔的部分；
- (三) 國家或公司規定的其他款項等應由個人承擔的部分。

第十六條 每年年初根據公司戰略目標、績效考核指標、市場薪酬預測等制定高管年度薪酬預算，明確各崗位的薪酬預算額度。公司經營業績未達預期時，通過控制績效工資及績效獎金等方式控制薪酬成本。強調績效工資和績效獎金的發放與公司整體業績、部門業績和員工個人績效緊密掛鉤。通過績效考核，確保薪酬投入能帶來相應的產出效益，提高公司的經營效率和競爭力。

第五章 薪酬調整、止付與追索

第十七條 公司董事和高級管理人員的薪酬體系應為公司的經營戰略服務，並隨著公司經營狀況的不斷變化而作相應的調整以適應公司進一步發展的需要。公司董事、高級管理人員的薪酬調整依據包括但不限於：

- (一) 同行業薪資水平變化；
- (二) 通脹水平；
- (三) 公司經營效益及個人業績完成情況；
- (四) 公司發展戰略或組織結構調整；
- (五) 個人崗位調整或職務變化。

第十八條 經公司股東會或董事會批准，薪酬與考核委員會可以臨時為專門事項設立專項獎勵或懲罰，作為對公司董事或高級管理人員的薪酬的補充。

第十九條 公司董事、高級管理人員任職期間，出現下列情形之一者，公司可以根據情節輕重減少或停止支付未支付的績效薪酬和中長期激勵收入，並對相關行為發生期間已經支付的績效薪酬和中長期激勵收入進行全額或部分追回：

- (一)嚴重違反公司各項規章制度，受到公司內部嚴重書面警告以上處分的；
- (二)嚴重損害公司利益的；
- (三)年度財務會計報告被會計師事務所及註冊會計師出具保留意見、否定意見或者無法發表意見的審計報告的；
- (四)因重大違法違規行為被中國證監會予以行政處罰或被證券交易所予以公開譴責或宣佈為不適合擔任上市公司董事、高級管理人員的。

第二十條 公司因財務造假等錯報對財務報告進行追溯重述時，應當及時對董事、高級管理人員績效薪酬和中長期激勵收入予以重新考核並相應追回超額發放部分。

第二十一條 公司董事、高級管理人員違反義務給公司造成損失，或者對財務造假、資金佔用、違規擔保等違法違規行為負有過錯的，公司應當根據情節輕重減少、停止支付未支付的績效薪酬和中長期激勵收入，並對相關行為發生期間已經支付的績效薪酬和中長期激勵收入進行全額或部分追回。

第二十二條 《公司章程》或者相關合同中涉及提前解除董事、高級管理人員任職的補償內容應當符合公平原則，不得損害公司合法權益，不得進行利益輸送。

第六章 附則

第二十三條 本制度未盡事項，按國家有關法律、法規、規範性文件、公司股票上市地證券監管規則和《公司章程》的規定執行。與國家有關法律、法規和《公司章程》相悖時，應按相關法律、法規、公司股票上市地證券監管規則和《公司章程》執行，並由董事會及時對本制度進行修訂。

第二十四條 本制度由公司董事會負責解釋和修訂。

第二十五條 本制度自公司股東會審議通過之日生效實施，修改時亦需股東會審議通過。

山東天岳先進科技股份有限公司
2026年3月