

山东赫达集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善山东赫达集团股份有限公司（以下简称“公司”）激励、约束机制，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长，根据《山东赫达集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员。

本制度所称高管人员指下列人员：总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》列入高级管理人员范围的其他人员。

第三条 公司董事、高管人员的薪酬以公司规模和绩效为基础，根据公司经营计划和分管工作的职责、目标进行综合考量确定。

第四条 对于公司引进高管人员或对公司有杰出贡献的高管人员，可由董事会薪酬与考核委员会适当参考引进高管人员原有的薪酬水平及高管人员对公司的贡献情况另行拟订其薪酬方案。

第五条 公司董事、高级管理人员的薪酬确定遵循以下原则：

- （一）收入水平与公司规模和效益相适应的原则；
- （二）与绩效挂钩，激励和约束相结合的原则；
- （三）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 薪酬的标准和构成

第六条 董事和高级管理人员年度薪酬分配方案应当依据本制度第八条执行。公司人力资源部、财务部配合提名、薪酬与考核委员会对本制度进行具体的组织实施。

第七条 董事、高级管理人员薪酬应当结合同行业薪资增幅水平、通胀水平、公司的资产规模和盈利状况以及公司组织结构调整等多种因素进行调整。

第八条 公司董事和高级管理人员年度薪酬方案应当符合以下要求：

（一）公司独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬；

（二）在公司及控股子公司担任管理职务的董事，根据其在公司的具体任职岗位，按照对应公司薪酬管理制度执行、发放，不再另行领取董事津贴；

（三）公司高级管理人员按其在公司的具体任职岗位和公司相关薪酬与绩效考核管理制度执行、发放，不再另外领取工作津贴。

高级管理人员的薪酬实行年薪制，其薪酬由岗位工资、绩效考核工资两部分组成。其中岗位工资指固定的工资收入，充分体现岗位责任与价值，主要依据受聘岗位、经营规模、管理难度、行业水平等要求而定；其中绩效考核工资，是评价综合管理能力的重要体现。包括过程绩效考评、年度经营绩效，分别依据个人履职情况、公司年度经营情况而定。

第三章 薪酬的考核与发放

第九条 据本制度考核、核算确认的董事及高级管理人员的年度薪酬，根据证监会、证券交易所的有关规定在年度报告中予以披露。

第十条 除股份公司董事长以外，其余董事及高级管理人员兼职多个职位的，就高享受一个职位的岗位年薪工资，同时享受其兼任的实职岗位的年度绩效。

第十一条 每一经营年度开始前，内部董事、高级管理人员应根据公司的总体经营目标制订年度工作计划及年度目标。

年度工作计划及年度目标将作为上述人员年度薪酬考核的依据之一。

第十二条 董事、高管人员的津贴、固定工资按月发放。内部董事、高管人员的绩效工资在考核期结束后，根据经营业绩等进行考核后发放。

第十三条 董事、高管人员履行职责不符合法律规定或在工作中有重大失误、在所分管业务范围内发生重大安全事故及违法、违规行为，给公司造成损失的，除应依法承担责任外，公司还将根据造成损失的程度，相应扣减效益工资或经营奖励直至不予发放。

第十四条 董事和高级管理人员的年度薪酬为税前收入，公司将按照有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险以及国家或公司规定的其他应由个人承担部分等款项。

第四章 附 则

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十七条 本制度经股东会决议通过后生效，修改时亦同。

二零二五年九月