

山东瑞丰高分子材料股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善山东瑞丰高分子材料股份有限公司(以下简称“公司”)董事和高级管理人员的薪酬管理,有效调动公司董事和高级管理人员的工作积极性,建立与现代企业制度相适应的激励约束机制,保持核心管理团队的稳定性,提升公司的经营管理效益,根据《中华人民共和国公司法》(以下简称《公司法》)、《中华人民共和国证券法》《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》等有关法律、行政法规、规章、规范性文件及《山东瑞丰高分子材料股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的规定,结合公司的实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员:

- (一) 公司董事,包括非独立董事、独立董事;
- (二) 公司高级管理人员,包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 为保障公司健康、持续、稳定发展,公司董事及高级管理人员的薪酬制度遵循以下原则:

- (一) 按劳分配与责、权、利相结合原则,体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符;
- (二) 薪酬水平与公司效益及工作目标挂钩原则;
- (三) 薪酬水平与公司长远利益、持续健康发展的目标相结合原则;
- (四) 激励约束并重原则,体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩;
- (五) 薪酬标准公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事薪酬事项由公司股东会决定。

高级管理人员的薪酬分配方案应当经公司董事会批准。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下,负责制定公司董

事、高级管理人员的薪酬标准与方案，包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、考核标准及调整方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准及构成

第七条 董事会成员薪酬构成如下：

公司非独立董事：

（一）公司董事长以及同时兼任高级管理人员的非独立董事，其薪酬按本制度第八条执行；

（二）公司同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定；

（三）除上述两项情形之外的其他非独立董事，其薪酬方案由股东会审议决定。

公司独立董事：公司独立董事薪酬实行独立董事津贴制，由公司股东会审议决定。

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。

（一）基本薪酬：系满足其基本生活所需及职务工作保障，基本薪酬的设计及标准确定主要考虑到岗位的价值。

（二）绩效薪酬：根据相关人员年度对公司经营业绩的贡献程度进行考核后给与的年度绩效奖励，与公司年度经营绩效相挂钩。

董事、高级管理人员的基本薪酬和绩效薪酬按相关人员的具体职责分工、各岗位人员承担责任制定方案。

董事与高级管理人员按《公司法》和《公司章程》等相关规定履行职责所需等合理费用由公司承担。

第九条 本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等，亦不包括根据公司相关制度或政策发放的销售提成等。

第四章 薪酬的发放

第十条 董事的津贴按月发放。

第十一条 公司高级管理人员的基本薪酬按月平均发放。绩效奖励根据考核结果在会计年度结束后一次性发放。基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，原则上每个会计年度内仅核定一次。绩效奖励以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况作为考核基础。

公司高级管理人员的基本薪酬及绩效奖励方案由公司总经理在每一个会计年度的前六个月内拟定并报送公司董事会薪酬与考核委员进行评定，经董事会批准后执行。绩效奖励由公司总经理在会计年度接受后根据高级管理人员当年度的履职情况制定确切的年度绩效奖励执行方案，报送公司董事会薪酬与考核委员进行审核发放并经董事会确认。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用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部分。

第十三条 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。

第十四条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形的，公司不予发放绩效奖励或津贴：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （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的；
- （三）严重损害公司利益被解除职务的；
- （四）因个人原因擅自离职、辞职、不再具有担任董事和高级管理人员的资格的或无法履行职责的；
- （五）有关法律、行政法规、规章、规范性文件或《公司章程》规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十五条 公司董事及高级管理人员的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进一步发展的需要。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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。

第六章 其他激励事项

第十八条 公司可实施员工持股计划或者股权激励计划对董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第十九条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定员工持股计划、股权激励计划草案并提交董事会和股东会审议。相关事项根据相关法律、行政法规、规章、规范性文件等确定。

第二十条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第七章 其他

第二十一条 公司董事和高级管理人员因故请事假、病假等以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十二条 本制度未尽事宜或者本制度与有关法律、行政法规、规章、规范性文件和政策的等规定相抵触的，按国家相关法律、行政法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十三条 本制度自公司董事会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

山东瑞丰高分子材料股份有限公司

二〇二五年十月