山东先达农化股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善山东先达农化股份有限公司（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约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，为公司创造更好的经济效益，促进公司持续、健康发展。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》《上市公司治理准则》等相关法律、法规以及《山东先达农化股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度的适用对象为公司全体董事（包括非独立董事、独立董事）及高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书和《公司章程》认定的其他高级管理人员）。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值、责任履行相符；

（三）长远发展原则，体现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，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

（五）统筹兼顾原则，合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向公司关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平，实现内部薪酬分配的公平性与激励性。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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。

第五条 公司董事的薪酬方案经董事会同意后，由股东会决定。在董事会或者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经公司董事会审议批准后实施，向股东会说明，并予以充分披露。

公司业绩亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六条 公司人力资源管理中心和财务管理中心配合董事会薪酬与考核委员会具体实施薪酬方案。

第三章 薪酬的构成和确定

第七条 独立董事和未在公司任职的非独立董事领取固定津贴，津贴的标准及发放形式由董事会制订方案，股东会审议通过，除此之外不再另行发放薪酬。

独立董事除了领取上述津贴外，不得从公司及其主要股东、实际控制人或有利害关系的单位和人员取得其他利益。

第八条 在公司任职的非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励等组成，其中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。

（一）基本薪酬：根据实际担任的经营管理职务、岗位责任、行业薪酬水平等确定，包括基本工资、岗位津贴、福利待遇等，按月发放。公司可根据经营情况、市场薪酬水平及个人绩效表现等情况进行适时调整。

（二）绩效薪酬：根据个人绩效考核情况、公司目标达成情况等综合考核确定，按相应考核周期进行考核发放，其中，一定比例的绩效薪酬依据经审计的财务数据核算在年度报告披露和绩效评价后发放。

（三）中长期激励：包括股权激励、员工持股计划、专项奖励等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

第九条 公司董事、高级管理人员按照《公司法》《公司章程》等相关规定履行职责、参加培训等所产生的合理费用，由公司承担。

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。

第四章 薪酬的发放及止付追索

第十一条 独立董事的津贴按季度或按其他期限定期发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

第十二条 在公司担任具体职务的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬发放时间、方式根据公司执行的相关发放制度确定，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十三条 政府部门向个人征收的下列税费，由公司按照有关规定从个人的薪酬中代扣代缴：

（一）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应由个人承担的款项。

第十四条 因公司计算错误或业务过失出现薪酬超额发放，可以在后续发放时直接扣除超发部分；如出现薪酬少发或漏发，可以在后续发放时补发少发或漏发部分。

第十五条 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。

第十六条 公司董事、高级管理人员在任职期间发生下列任一情形，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部分追回：

（一）严重违反公司各项规章制度或严重损害公司利益的；

（二）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；

（三）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或上海证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任公司董事、高级管理人员或者其他处罚的；

（四）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（五）被认定严重违反公司有关规定及违反董事、高管法定义务给公司造成损失的其他情形。

第十七条 公司董事、高级管理人员如采取弄虚作假或其他非法手段骗取绩效薪酬的，一经发现立即全额追回，同时公司将追究相关责任人的法律责任。

第五章 薪酬调整

第十八条 公司薪酬体系服务于经营战略，随经营情况的变化作相应调整，以保障公司可持续发展。

第十九条 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

（一）同行业薪酬水平；

（二）所在地区薪酬水平；

（三）通货膨胀水平；

（四）公司实际经营状况；

（五）公司组织结构调整、职位、职责变化；

（六）董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

第二十条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及公司章程的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十三条 本制度自股东会审议批准后生效实施，修改时亦同。

山东先达农化股份有限公司

2026 年 11 月