

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、奖惩、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批准,并予以披露。

高级管理人员的薪酬分配方案应当经公司董事会批准,向股东会说明,并予以充分披露。

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，内容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、证券部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、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 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、津贴、补贴及福利等。

第八条 工资总额决定机制：根据公司发展战略和薪酬策略，以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、公司未来发展规划、行业薪酬水平等因素综合确定。

第九条 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。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。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：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予的年度绩效奖励，与公司年度经营绩效相挂钩。

(三) 中长期激励收入：与中长期考核评价结果相挂钩的收入，包括公司股权、期权、员工持股计划等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

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。

第四章 薪酬的发放

第十一条 独立董事的津贴按年度发放。

第十二条 公司非独立董事及高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据公司当期经营情况、个人实际绩效考核结果发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，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。

第十四条 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。

第十五条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第五章 薪酬调整

第十六条 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。

第十七条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 所在地区、同行业薪资增幅水平。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) 公司盈利状况；
- (三) 公司发展战略或组织结构调整；
- (四) 岗位调整或职责变化。

第十八条 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 薪酬的止付追索

第十九条 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。

第二十条 公司董事、高级管理人员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收入进行全额或部分追回。

第七章 附则

第二十一条 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。

第二十二条 本制度由公司董事会负责制定、修改及解释，经公司股东会批准后生效并实施。

山东瑞丰高分子材料股份有限公司

二〇二六年四月