

**山东金晶科技股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬管理办法**

2026 年 4 月

## 第一章 总则

**第一条** 为完善山东金晶科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立健全激励约束机制，稳定核心管理团队，有效激发董事及高级管理人员的工作积极性，提升公司经营管理水平，推动公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规的规定及《山东金晶科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司的实际情况，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司董事及高级管理人员。

**第三条** 薪酬管理遵循以下原则：

1. 激励与约束并重原则。薪酬水平与岗位职责、个人绩效及风险责任相匹配。
2. 公平公正原则。薪酬水平与市场发展相适应，薪酬管理程序公开透明。
3. 短期与中长期激励相结合原则。薪酬结构应引导管理层关注公司长期可持续发展。

## 第二章 薪酬决策

**第四条** 公司薪酬与考核委员会负责制定董事及高级管理人员的考核标准并组织实施考核，拟定、审查其薪酬决定机制、决策流程、支付与追索等薪酬政策与方案，并就相关薪酬事项向董事会提出建议。

年度经营过程中外部经营环境发生重大变化，薪酬与考核委员会可对董事及高级管理人员的年度绩效考核指标进行相应调整。

**第五条** 董事薪酬事项须报股东会审议批准；高级管理人员薪酬事项由董事会审议批准，并向股东会说明。

## 第三章 薪酬标准

**第六条** 独立董事薪酬实行独立董事津贴，具体标准由公司股东会审议决定。独立董事履行职务所需的合理费用由公司承担。

**第七条** 由外部投资人股东委派的董事，不在公司领取薪酬。

**第八条** 专职为公司服务的董事（以下简称“内部董事”）及高级管理人员

的薪酬根据其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效并结合公司经营业绩等因素综合确定，不再额外领取董事或高级管理人员津贴。薪资总额由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入构成：

1. 基本薪酬：根据岗位职责、任职能力及工作业绩水平确定，按月发放。

2. 绩效薪酬：绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为考核基础，具体考核指标由公司结合企业实际情况制定、执行。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。

3. 公司可以对内部董事、高级管理人员采取股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行拟定。

上述绩效薪酬、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。

#### 第四章 薪酬发放

**第九条** 内部董事及高级管理人员的基本薪酬均按月发放。绩效薪酬根据个人岗位绩效考核情况、公司目标完成情况等综合考核结果确定，按各考核周期进行考核发放。

绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定在内部董事及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。

**第十条** 独立董事津贴按年发放。

**第十一条** 公司董事及高级管理人员的薪酬，依法由公司代扣代缴个人所得税。

**第十二条** 公司建立薪酬追索扣回机制，董事及高级管理人员在任期内因违反义务或违法违规给公司造成重大经济损失或重大不良影响的，公司有权对相关行为发生期间已经支付或兑现的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回，并止付所有未支付部分。具体追索扣回比例根据责任大小、损失程度及负面影响综合确定。

#### 第五章 薪酬调整

**第十三条** 公司董事及高级管理人员的薪酬体系应服务于公司发展战略，并随公司发展及外部环境变化适时调整。如经营环境发生重大变化，经薪酬与考核委员会提议，可对激励约束条件及薪酬标准进行调整，报董事会或股东会批准后实施。

**第十四条** 经薪酬与考核委员会审议并经董事会批准，可为专门事项设立专项考核激励，作为对内部董事及高级管理人员薪酬的补充。

## 第六章 附则

**第十五条** 本办法未尽事宜，依据国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》规定执行。本办法与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》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。

**第十六条** 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

**第十七条** 本办法自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

山东金晶科技股份有限公司

2026年4月23日