

# 山东键邦新材料股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善山东键邦新材料股份有限公司（以下简称“公司”）的董事、高级管理人员（以下简称“董高人员”）的薪酬管理，建立健全激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳定、持续、高速发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《山东键邦新材料股份有限公司章程》（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** 本制度适用对象为：

- （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（包括总裁、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人和《公司章程》规定的其他人员）。

**第三条** 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平性与竞争性原则：体现收入水平符合公司规模与业绩，并与外部市场薪酬水平基本相符；
- （二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小挂钩；
- （三）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展目标相符，避免短期行为；
- （四）激励与约束并重原则：薪酬发放与考核结果、奖惩机制紧密挂钩。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会是董高人员薪酬管理的专门机构，负责：

- （一）拟定董高人员的薪酬标准，考核方案与分配方案；
- （二）组织对董高人员的年度及任期内绩效考核；
- （三）监督薪酬制度的执行情况。

**第五条** 公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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

人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

**第六条** 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董高人员薪酬方案的研究、制定及具体实施。

### **第三章 工资总额决定机制与薪酬构成**

**第七条** 公司董高人员的工资总额决定机制是以业绩为导向、责任分工为核心，结合公司经营业绩、个人履职情况和绩效考核结果以及公司未来发展规划等因素综合确定。

公司董高人员的薪酬按以下标准确定：

**(一) 独立董事**

公司独立董事在公司领取独立董事津贴，具体金额以公司股东会审议通过为准。

**(二) 非独立董事**

- 1、董事兼任高级管理人员的，其薪酬按高级管理人员薪酬管理执行；
- 2、在公司任职的董事按其在公司担任的具体职务领取薪酬；
- 3、未在公司担任经营管理职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴。

**(三) 高级管理人员**

高级管理人员的薪酬按本制度第八条执行。

**第八条** 在公司担任具体职务的非独立董事及高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、福利等构成，薪酬构成的具体方式：

(一)基本薪酬：根据岗位价值、责任、个人能力、行业水平等因素确定；

(二)绩效薪酬：根据个人绩效考核情况及公司经营业绩指标完成情况，按照绩效考核周期及结果进行发放。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50%；

(三)中长期激励收入：是对中长期经营业绩及贡献的奖励，依公司股东会审议通过的激励方案执行；

(四)福利：法定福利按国家有关规定办理，其他福利按公司的相关制度执行；

(五)公司董高人员按照规定履职（如出席公司董事会、股东会等）而发生的合理费用由公司承担。

#### 第四章 薪酬发放与调整

**第九条** 基本薪酬按月平均发放，在当年未核定前按上年度标准预发，核定后按实结算。董高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。公司应当确定董高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** 董高人员因换届、改选、辞职等原因离任的，按实际任职期间及实际绩效计算薪酬并予以结算；

**第十一条** 当经营环境、行业薪酬水平或公司经营战略发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议、董事会批准，可对薪酬标准进行适当调整。

**第十二条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董高人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

#### 第五章 绩效考核与审批程序

**第十三条** 年度经营结束后，薪酬与考核委员会依据经审计的财务数据，对董高人员进行绩效考核评定。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十四条** 绩效考核结果分为S、A、B、C等级，不同等级对应不同的绩效系数。考核结果应向本人反馈。

**第十五条** 薪酬结算与审批流程：

- (一) 薪酬与考核委员会根据考核结果拟定薪酬结算预案；
- (二) 高级管理人员的薪酬结算预案报董事会批准；
- (三) 董事的薪酬结算预案报股东会批准；
- (四) 薪酬方案及实际支付情况按规定予以披露。

**第十六条** 若公司上一年度由盈利转为亏损或亏损扩大，在审议董高人员薪酬方案时，应当专项说明薪酬变化是否符合业绩联动要求，并予以披露。

#### 第六章 约束机制与止付追索

**第十七条** 董高人员任职期间，出现下列情形之一的，公司有权不予发放津贴或扣减其当期绩效年薪及激励收入，已发放的公司有权追索：

- (一) 严重违反公司规章制度或损害公司利益的；
- (二) 因重大违法违规行为被证券监管机构公开谴责或行政处罚的；

(三) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故的；

(四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十八条** 因财务造假等错误导致公司对财务报告进行追溯重述的，应当及时对董高人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并追回相应超额发放部分；

**第十九条** 董高人员对资金占用、违规担保、财务造假等违法违规行为负有责任的，公司有权追回其相关年度已发放的全部或部分绩效薪酬；

**第二十条** 追回事由由薪酬与考核委员会提出方案，报董事会审议后执行。

## **第七章 附则**

**第二十一条** 董高人员的薪酬及津贴均为税前收入，个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务。

**第二十二条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及《公司章程》的有关规定执行。

**第二十三条** 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

**第二十四条** 本制度由公司董事会负责解释及修改。

山东键邦新材料股份有限公司

2026年4月