

山东三元生物科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月



目 录

第一章 总 则	2
第二章 薪酬管理机构	2
第三章 薪酬标准	3
第四章 薪酬发放	4
第五章 薪酬调整	4
第六章 薪酬止付追索	5
第七章 附 则	5



第一章 总 则

第一条 为进一步完善山东三元生物科技股份有限公司（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与约束机制，充分发挥公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高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》”）《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等法律法规、规范性文件及《山东三元生物科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事及《公司章程》规定的高级管理人员（总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人、总工程师）。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则：体现薪酬与公司经营规模与业绩水平相匹配的原则，同时与市场价值规律相符；

（二）责、权、利统一原则：体现薪酬与岗位价值、履职责任、个人绩效相匹配；

（三）长远发展原则：体现薪酬与公司可持续健康发展的目标相符；

（四）激励和约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩；

（五）严格遵守国家法律法规和国家有关薪酬制度的政策规定，董事、高级管理人员薪酬收入必须做到规范、公开、透明。

第四条 公司建立工资总额决定机制。公司的工资总额决定机制为：以上年度工资总额为基数，根据公司经济效益和经营目标，结合劳动生产率、人员编制、同行业水平及通胀等因素，合理编制年度预算。董事、高级管理人员的薪酬列入公司年度工资总额预算管理。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定。

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；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并



对其进行年度考核；负责就薪酬发放、止付及追索扣回事项向董事会提出建议；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 董事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。

第七条 高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 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。公司业绩如果发生亏损，公司应当在董事、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。

第九条 公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第十条 公司人力资源部协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

第三章 薪酬标准

第十一条 公司董事薪酬与津贴标准：

（一）在公司任职的非独立董事（含职工代表董事），根据公司经营业绩、岗位职责和任职考核情况，并结合公司薪酬规定确定薪酬，公司不再另行支付董事津贴。

（二）未在公司任职的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）独立董事实行固定津贴制，领取独立董事津贴。津贴标准由董事会结合行业、地区的薪酬水平以及本地区其他上市公司独立董事的津贴水平制定，股东会审议通过后实施。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第十二条 高级管理人员薪酬标准：

公司高级管理人员按照其在公司担任的具体管理职务，结合公司现行的薪酬制度、经营业绩、个人绩效目标完成情况领取薪酬。

第十三条 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 50%。

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。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、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。

第十四条 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。

第十五条 公司应当确定董事、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。

第四章 薪酬发放

第十六条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司薪酬管理制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职决议之日起按月发放。

第十七条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理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。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从薪酬中扣除个人所得税、各类社会保险费用等由个人承担的部分、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分后，将剩余部分发放给个人。

第十九条 本制度中涉及的中长期激励事项，应当依照法律法规及公司另行确定的具体方案和审议程序执行。

第二十条 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，按其实际任期和履职考核情况发放相应的薪酬或津贴。董事、高级管理人员岗位变动的，从变动之日起，根据新岗位标准执行相应的薪酬或津贴。新选举或聘任的董事、高级管理人员的薪酬，自任职之日起按本制度的规定执行。

第五章 薪酬调整

第二十一条 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。

第二十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业的薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，使薪酬的实际购买力保持在合理水平；

（三）公司盈利状况；

（四）公司战略发展和组织架构调整；

（五）岗位变动或者职责变化。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

第六章 薪酬止付追索

第二十三条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，董事会有权决定是否扣减、不予发放或追回已发放的部分或全部薪酬：

（一）因违反对公司的忠实勤勉义务给公司造成损失的；

（二）严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；

（三）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；

（四）严重违反公司规章制度或严重损害公司利益的；

（五）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适合担任公司董事、高级管理人员的。

第二十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

第二十五条 董事、高级管理人员在任职期间，发生违反忠实勤勉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激励收入进行全额或部分追回。

第七章 附 则



第二十六条 本制度自股东会审议通过之日起生效。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十八条 本制度如与国家法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》相抵触时，按国家法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十九条 本制度未尽事宜，按照届时有效的法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定执行。