

山东联创产业发展集团股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为建立科学、合理的薪酬管理体系，充分发挥薪酬的激励与约束作用，吸引、保留和激励核心人才，保障公司持续健康发展，确保公司发展战略目标的实现，根据《上市公司治理准则》《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》等有关法律法规和《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制订本制度。

第二条 本制度适用于公司全体在职员工，其中董事、高级管理人员的薪酬管理除遵循本制度外，还需严格符合上市公司监管相关规定。高级管理人员是指董事会聘任的总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人及由总裁提请董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

（一）价值匹配原则：薪酬水平与岗位价值、职责权限、个人能力及贡献度挂钩，兼顾内部公平性与外部市场竞争力，实现“责、权、利”统一。

（二）激励与约束并重原则：薪酬发放与公司经营业绩、个人绩效考核结果挂钩，既强化正向激励，又明确约束机制，防范经营风险。

（三）短期与中长期结合原则：兼顾短期业绩达成与长期价值创造的多元化薪酬结构。

第二章 工资总额决定机制

第四条 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、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

第五条 公司根据发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标 and 经济效益，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定工资总额。

第六条 公司结合行业水平、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员工的薪酬分配比例，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，促进提高普通员工薪酬水平。

第三章 薪酬管理机构

第七条 公司董事的薪酬由公司董事会审议，股东会批准，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。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。如有董事会成员兼任高级管理人员，在董事会或薪酬与考核委员会对其作为高级管理人员进行考评或者讨论其薪酬时，该兼任高级管理人员的董事应当回避。

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权范围内，负责制定董事、高级管理人员的薪酬标准与绩效考核方案，负责审查公司董事、高级管理人员履行职责的情况并对其薪酬水平进行年度评估考核；负责对公司董事及高级管理人员的薪酬制度执行情况监督。

第九条 公司人力资源中心应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工作。

第十条 公司人力资源中心负责普通员工薪酬管理的全流程执行，包括考核组织、薪酬核算、方案调整等，接受总裁及公司管理层的监督。

第四章 薪酬结构与标准

第十一条 普通员工薪酬结构

1、基本薪酬：根据国家和公司薪酬制度及劳动合同约定标准核定，为固定发放部分，计发金额与员工出勤情况直接挂钩，标准不低于当地最低工资标准。

2、绩效薪酬：与公司年度经营业绩、个人绩效考核结果等综合指标挂钩，根据周期考核结果发放。

3、福利与津贴：包括岗位补贴、职称补贴、工龄补贴、学历补贴等，与员工岗位、专业证书、特殊技能等挂钩。

第十二条 董事、高级管理人员的薪酬标准

（一）董事长薪酬由董事会薪酬与考核委员会根据任职岗位职责、岗位价值、年度贡献等拟定具体标准。在公司担任具体职务的董事、高级管理人员，按照公司相关薪酬与绩效考核管理制度领取薪酬。

(二)公司独立董事领取固定津贴,具体标准由股东会审议批准,按季度发放,除此以外不再另行发放薪酬。独立董事参加董事会、股东会或根据《公司章程》行使职权所发生的其他必要费用,包括但不限于交通费、住宿费等由公司承担。

第十三条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、福利与津贴等组成,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。

1、基本薪酬:根据岗位职责、岗位价值、个人能力、市场薪酬水平及公司规模等因素综合确定,体现岗位基本价值。基本薪酬按月发放。

2、绩效薪酬:与公司相应期间经营绩效相挂钩,以绩效评价为重要依据,其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放,绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3、中长期激励收入:包括限制性股票、股票期权、员工持股计划及专项长期奖励等,具体方案由公司根据发展阶段、经营业绩及行业特点另行拟定。

4、福利与津贴:包括但不限于工龄补贴、职称补贴等福利性补贴。

第五章 薪酬发放与止付追索

第十四条 薪酬发放

(一)普通员工基本工资按月足额发放,绩效工资根据岗位情况按月度或年度考核结果计发。

(二)董事和高级管理人员基本薪酬按月足额发放。绩效薪酬根据考核周期评价结果发放,其中不低于10%的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。中长期激励根据公司的发展情况和需要以及相关激励制度执行。

(三)公司按照国家法律法规及相关规定,代扣代缴个人所得税、社会保险费及住房公积金等个人应承担部分。

第十五条 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津贴/薪酬予以发放。

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,公司有权减少、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）公司因财务报告存在重大差错进行追溯重述，导致相关年度绩效薪酬或激励收益被证实超出其应得数额的；

（二）董事、高级管理人员存在重大过失、欺诈、违反忠实与勤勉义务等行为，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的，并经公司董事会或薪酬与考核委员会认定的；

（三）董事、高级管理人员对公司的违法违规行为（包括但不限于财务造假、资金占用、违规担保等）负有直接或主要管理责任，并经监管机构行政处罚或公司内部调查确认的；

（四）其他根据法律法规、《公司章程》或公司与个人签订的协议中约定的应予追索扣回的情形。

第十七条 普通员工出现以下情况之一的，公司可暂停支付相关薪酬：

- 1、涉嫌违法违纪被有关部门调查，导致无法正常履职，影响薪酬核算的；
- 2、擅自离职且未办理工作交接手续或给公司造成经济损失且未妥善处理的；
- 3、严重违反公司规章制度，处于纪律处分期内的；
- 4、其他依法依规或劳动合同及相关制度约定应当止付薪酬的情形。

普通员工因个人原因造成公司经济损失的，公司可从其未发放薪酬中追索相应赔偿，赔偿金额根据实际损失核定，追索方案经人力资源中心审核、总裁审批后实施。

第六章 薪酬的调整

第十八条 公司应结合经营效益、市场及行业薪酬水平变动情况，以及公司经营发展战略，定期对薪酬标准进行评估，持续优化薪酬结构，增强薪酬弹性，构建具备市场竞争力的薪酬体系，并不定期对薪酬标准进行合理调整。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据如下：

（一）同行业薪资水平：定期参考市场薪酬报告及同行业薪酬与业绩数据，实施业绩与薪酬水平的双重对标，并进行汇总分析，作为薪酬调整的参考。

(二) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

(三) 公司盈利状况。

(四) 组织结构调整及岗位变动。

第二十条 经董事会薪酬与考核委员会批准，可以临时性地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、高级管理人员的薪酬的补充。

第五章 附 则

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本制度如与国家法律、法规和经合法程序修改的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《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解释。

第二十三条 本制度由公司董事会审议通过后，并经公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

山东联创产业发展集团股份有限公司

2026 年 4 月