

# 山东东方海洋科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2026年5月)

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范山东东方海洋科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，推进治理体系和治理能力现代化，完善激励和约束机制，充分调动和发挥董事、高级管理人员的积极性，提升公司整体管理水平，确保公司发展战略目标的实现，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、法规和《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 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，薪酬水平符合公司规模与业绩，同时适当参考外部薪酬水平；

（二）责、权、利对等原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（三）长远发展原则，薪酬与公司持续健康发展目标相符；

（四）激励与约束并重原则，薪酬与市场发展相适应，与公司收益分享、风险共担；

（五）合理分配原则，公司结合行业水平、公司发展策略、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，合理提升普通职工薪酬水平。

**第三条** 本制度适用于董事、经董事会聘任的高级管理人员，其他享受同等待遇的管理人员参照本制度薪酬标准执行，协议人员按签订协议执

行。

## **第二章 薪酬管理机构**

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定董事、高级管理人员的薪酬标准，审查履职情况并对执行情况进行考核、监督。

**第五条** 董事薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，报股东会审议决定并披露，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。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

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。

公司若处于亏损状态，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。

**第六条** 公司财务部和人力资源部等部门配合董事会及董事会薪酬与考核委员会对公司董事、高级管理人员薪酬的具体实施。

## **第三章 薪酬的构成和标准**

**第七条** 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）独立董事实行固定津贴制，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，报股东会审议决定并披露。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履行职务所需的合理费用由公司承担；

（二）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）在公司担任经营管理职务的非独立董事及高级管理人员，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，其中绩效薪酬占年度基

本薪酬与绩效薪酬之和的比例原则上不低于50%。

**第八条** 薪酬构成的具体确定方式：

（一）基本薪酬：根据岗位职责、市场薪酬水平、行业特点及个人能力等因素确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营业绩指标完成情况、个人绩效考核结果为重要依据确定和支付。绩效薪酬的发放应以年度绩效考核为基础，年度绩效考核应当依据经审计的财务数据开展，其中一定比例的绩效薪酬应在年度报告披露和绩效评价后支付；

（三）中长期激励收入：包括股权激励等，具体依公司相关激励方案执行。

**第九条** 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、高级管理人员的薪酬补充。

**第十条** 公司董事、高级管理人员出席公司股东会、董事会差旅费、培训等按《公司章程》《公司差旅费报销管理办法》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

#### **第四章 薪酬支付、调整与追索扣回**

**第十一条** 董事、高级管理人员在任期届满、离职或职务变动时，按其实际任职时间和考核期内绩效考核结果结算并发放薪酬。公司提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

**第十二条** 公司可根据行业薪酬水平变化、通胀情况、公司经营业绩、组织结构调整等因素，适时对薪酬水平进行调整。调整方案由薪酬与考核委员会拟定，按程序审议后执行。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或

者亏损扩大时，董事和高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，公司应当披露原因。

**第十三条** 公司建立薪酬追索扣回机制，发生下列情形时，公司有权追回已发放的绩效薪酬及中长期激励收入：

（一）公司因财务造假、重大会计差错等原因对财务报告进行追溯重述，导致当年绩效薪酬或激励收入超额发放的；

（二）董事、高级管理人员因履职不当、违反忠实勤勉义务、从事违法违规行（包括但不限于财务造假、资金占用、违规担保等）给公司造成损失的；

（三）董事、高级管理人员被监管机构认定不适当人选、公开谴责或受到重大行政处罚的；

（四）董事会或股东会认定的其他严重损害公司利益或违反公司规定的行为。

薪酬追索扣回程序由董事会薪酬与考核委员会启动并报董事会审议执行。

**第十四条** 公司应在年度报告中披露董事、高级管理人员的薪酬水平、薪酬与公司业绩的关联性、薪酬追索扣回机制及其执行情况等内容。

## **第五章 特殊说明**

**第十五条** 适用本制度的人员实行岗位责任制，其上述薪酬标准中已经包含工作过程中可能需要加班而产生的加班报酬。

**第十六条** 公司可根据宏观经济形势、公司经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的资产规模变化、经营发展战略需求等因素，依据法律和《公司章程》规定的程序，不定期调整薪酬标准、考核指标等。

**第十七条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以减少或不予发放薪酬或津贴：

（一）被证券交易所公开谴责，或被证券交易所、中国证券监督管理委员会（以下简称“中国证监会”）及其派出机构认定为不适当人选的；

（二）因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构予以行政处罚的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职且给公司造成重大损失或不良影响的，或被免职的；

（四）严重损害公司利益的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## **第六章 附则**

**第十八条** 本制度所称“不低于”含本数。如无特别说明，本制度中“当年”均为会计年度。

**第十九条** 本制度未尽事宜，按照国家法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》执行；本制度如与国家日后颁布的法律法规、部门规章、规范性文件和经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按有关法律法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十条** 本制度自股东会审议通过后生效实施，修改时亦同。本制度解释权归董事会。

山东东方海洋科技股份有限公司

董事会

2026年5月