

东莞市奥海科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善东莞市奥海科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，依据国家相关法律法规的规定及《东莞市奥海科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等相关要求，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 董事是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括董事长、董事会提名的其他董事、独立董事、职工代表董事等。

第三条 高级管理人员是指本制度执行期间，《公司章程》规定的高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等。

第四条 董事薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。

第五条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则；
- （四）薪酬与市场价值规律相符的原则；
- （五）公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会在股东会的授权下负责对董事和高级管理人员进行考核，公司人力资源部门负责具体执行。

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会的职责与权限依据《薪酬与考核委员会实施细则》相关规定。

第三章 薪酬标准及发放

第八条 董事的薪酬

（一）非独立董事（含职工代表董事）

1、非独立董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬构成与绩效考核，按高级管理人员薪酬管理制度执行。

2、非独立董事同时兼任非高级管理人员职务的，其薪酬根据所任岗位职责及公司相关制度确定。

3、非独立董事未在公司担任除董事之外其他职务的，公司不支付董事津贴，亦不发放其他形式董事报酬。

未来如设立非独立董事津贴，应由董事会薪酬与考核委员会拟定方案，报请董事会及股东会审议批准后实施。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制度，津贴标准及发放形式由董事会薪酬与考核委员会提出，报公司董事会及股东会审议通过后执行。

第九条 高级管理人员的薪酬由基础薪酬、绩效奖金、年终奖金组成。

（一）基础薪酬，是满足高级管理人员的基本生活所需及职务工作保障，基础薪酬的设计及标准是根据岗位价值、重要性、工作强度、承担责任等因素综合制定，基础薪酬按月支付；

（二）绩效奖金，是以绩效基数为依据，结合个人在季度绩效指标的完成情

况，以及工作表现、工作成果并经过相应的管理制度考核评分确定，绩效奖金按月支付；

（三）年终奖金，是以公司年度经营目标和经营业绩的完成情况为依据，结合当年度工作表现、工作成绩考核情况制定发放。

第十条 本制度所述薪酬及津贴均为税前收入，所涉及的个人所得税由个人承担，并由公司依法代扣代缴。

第十一条 本制度所规定的董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等。

第十二条 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薪酬/津贴并予以发放。公司董事、高级管理人员自愿放弃享受或领取薪酬/津贴的，公司将停止向其发放相关薪酬/津贴，且以后不再补发。

第十三条 公司董事、高级管理人员如在任职期间违反我国法律法规、规章及《公司章程》等内部管理制度或损害公司利益的，公司有权解除其职务，并有权扣减或取消其津贴，已经发放的津贴，公司有权追索。

第四章 薪酬调整

第十四条 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做相应的调整，以适应公司的进一步发展需要。

第十五条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平；

（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。

第五章 附则

第十六条 本制度未尽事宜，依照国家法律法规、《公司章程》及其他规范性文件的有关规定执行。

第十七条 本制度与现行或新颁布的相关法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》的规定冲突的，以相关法律、行政法规、规范性文件或《公司章程》的规定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度自股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。