

# 山东海科新材料科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为规范山东海科新材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提升公司经营管理水平与核心竞争力，保障公司可持续发展，维护股东、公司及利益相关方的合法权益，根据《中华人民共和国公司法（2023修订）》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则（2025修订）》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》及《公司章程》等相关法律法规、规范性文件的规定，结合公司新能源材料、精细化工双主业战略发展实际，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事（包括非独立董事、独立董事）、高级管理人员（包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及公司董事会认定的其他高级管理人员）。

第三条 本制度遵循以下核心原则：

（一）合规性原则：严格遵守国家法律法规、监管部门相关规定及《公司章程》要求，确保薪酬决策、考核流程、信息披露等全流程合法合规；

（二）权责利统一原则：薪酬水平与董事、高级管理人员的岗位价值、职责权限、风险承担相匹配，考核结果与履职表现、工作成效

---

直接挂钩；

（三）市场适配原则：参考国内新能源材料、精细化工行业上市公司及山东省重点工业企业同类岗位薪酬水平，兼顾市场竞争力与公司成本可控性；

（四）激励约束并重原则：兼顾短期业绩与长期发展，构建短期绩效兑现、中长期激励绑定的薪酬体系，强化考核约束，杜绝短期逐利行为；

（五）公平公正原则：薪酬核定、考核实施坚持公开透明、客观公正，确保同类岗位、同等贡献获得公平合理的回报，接受股东、监管部门及社会公众的监督；

（六）内部公平与共同发展原则：合理控制董事、高级管理人员与普通职工薪酬差距，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和高层次、高技能人才倾斜，促进职工薪酬水平合理增长；

（七）业绩联动原则：薪酬与公司经营业绩、个人绩效强绑定，公司由盈转亏或亏损扩大时绩效薪酬同步调整。

## 第二章 管理机构及职责

第四条 公司董事会设立薪酬与考核委员会，由独立董事占多数并担任召集人，负责制定、审查并监督实施董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，组织制定考核标准并实施考核，负责对本制度项下需止付追索的事项启动并执行薪酬止付及追索程序。在董事会或薪酬与考核委员会讨论、评价董事个人薪酬时，该董事应当回避。

---

第五条 人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会开展薪酬调研、数据测算、考核实施、薪酬发放等具体工作。

### 第三章 薪酬构成及标准

#### 第六条 董事薪酬构成及标准

(一)独立董事：公司对独立董事实行固定津贴制度，津贴数额由公司股东大会审议决定，独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席董事会、列席股东大会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

(二)外部董事：公司不向外部董事发放薪酬或津贴，其因出席公司董事会、股东大会及行使职权所需的差旅费等合理费用，由公司承担。

(三)内部董事：公司不另行向内部董事发放董事津贴，内部董事依据其在公司担任的具体职务领取相应岗位薪酬。经股东大会批准，公司可向内部董事发放董事职务津贴。若内部董事同时兼任公司高级管理人员，其薪酬标准及绩效考核参照高级管理人员薪酬与考核办法执行。

#### 第七条 高级管理人员薪酬构成

公司高级管理人员的薪酬由基础薪酬、绩效薪酬、中长期激励、专项业务奖励四部分组成。

(一)基础薪酬是根据工作岗位和职位价值、责任、能力、市场薪酬等因素确定的，并按月发放。

(二)绩效薪酬以公司年度经营目标和个人年度绩效考核指标完

---

成情况为考核基础。绩效薪酬占比原则上不低于基础薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

（三）公司可以对高级管理人员采取股权激励计划、员工持股计划等中长期激励措施以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行拟定。

（四）专项业务奖励。针对销售总监等业务类高级管理人员，可根据公司销售业绩、回款情况、市场拓展成果等核心业务指标，设置销售提成、专项业务激励等。专项业务奖励为薪酬体系外的额外激励，不计入基础薪酬与绩效薪酬总额，不参与本条款第（二）项绩效薪酬占比 50%的计算。

#### 第四章 薪酬发放、止付与追索

第八条 公司独立董事津贴按季度发放。

第九条 公司非独立董事及高级管理人员基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据绩效评价结果发放。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴包括但不限于以下内容：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的其他部分。

第十一条 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，按其实际任期和绩效计算基础薪酬、绩效薪酬等并予以发放。

---

第十二条 公司董事及高级管理人员在任职期间或离任后，发生下列情形之一的，公司薪酬与考核委员会应启动评估程序，就绩效薪酬、中长期激励收益的止付、扣减或追索事宜向董事会提出建议：

（一）违反忠实、勤勉义务，给公司造成重大损失的；

（二）对公司财务造假、资金占用、违规担保及其他重大违法违规行为负有直接或主要责任的；

（三）被中国证券监督管理委员会及其派出机构行政处罚或被深圳证券交易所公开谴责、认定为不适合担任公司董事、高级管理人员的；

（四）违反法律法规、《公司章程》或公司规章制度擅自离职、拒不交接工作并给公司造成损失，或存在其他严重违反公司规定情形的；

（五）董事会认定的其他应当启动追索扣回程序的严重情形。

上述追索扣回责任不因董事、高级管理人员离任、离职、换届而免除；离职后发现其任职期间存在上述情形的，公司仍可对其已发放的绩效薪酬、中长期激励收益行使追索权。

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收益予以重新考核，并相应追回超额发放的部分。

第十四条 董事会有权根据薪酬与考核委员会的评估建议，结合情形严重程度，对相关董事、高级管理人员采取以下一项或多项措施：

（一）扣减其当年未发放的绩效薪酬、中长期激励收益；

---

(二) 不予发放其当年未发放的绩效薪酬、中长期激励收益；

(三) 追回其已发放的部分或全部绩效薪酬、中长期激励收益。

董事、高级管理人员对上述追索措施有异议的，可在收到公司追索通知之日起7个工作日内，以书面形式向董事会提起申诉，董事会应在收到申诉材料后15个工作日内作出终局裁决。

## 第五章 薪酬调整

第十五条 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的进一步发展需要。

第十六条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 所在地区、同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集所在地区、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，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(三) 公司盈利状况、发展战略；

(四) 公司组织结构调整；

(五) 岗位发生变动的个别调整。

第十七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会备案后，公司可以临时性的为专门事项设立专项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第十八条 公司年度业绩由盈转亏或亏损较上年显著扩大的，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应当相应下降；确未相应下降的，按

---

规定在年度报告中披露原因。对公司紧缺急需的高层次、高技能人才及核心技术领军人才，可实行特殊薪酬安排，相关方案经薪酬与考核委员会及董事会审议通过后执行。

## 第六章 附则

第十九条 本制度经股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第二十条 本制度未明确事项或者本制度有关规定与国家法律、行政法规以及规范性文件等有关规定不一致的，按照相关法律、行政法规以及规范性文件的规定执行。

第二十一条 本制度的解释权归属于公司董事会。

山东海科新材料科技股份有限公司董事会

2026年4月22日