

海看网络科技（山东）股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

（2026年4月）

第一章 总则

第一条 为建立健全海看网络科技（山东）股份有限公司（以下简称“公司”）激励约束机制，有效调动董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司长期可持续发展，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》等法律法规以及《海看网络科技（山东）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，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

（一）董事，包括非独立董事、独立董事；

（二）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《海看网络科技（山东）股份有限公司公司章程》载明的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持按劳分配、按绩取酬与责、权、利相对等的原则；

（二）坚持薪酬水平与公司经济效益增长、任务指标完成情况相结合，与行业市场化竞争水平相适应的原则；

（三）坚持激励与约束相统一，短期激励与长期激励相结合的原则；

（四）坚持标准公平、程序公开、分配公正的原则，强化刚性考核。

第四条 公司董事、高级管理人员的工资总额决定机制：

公司董事、高级管理人员的薪酬纳入公司工资总额预算管理，公司建立与经济效益、劳动效率、战略发展目标相匹配的工资总额决定机制，结合薪酬标准、公司经营业绩、外部市场薪酬水平及个人履职情况等因素综合确定。

第五条 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。对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，一事一议，由有权决策之机构审议通过后执行。

第二章 组织机构

第六条 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案。

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；每年度制定、审查董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对董事会薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，公司应当在董事会决议中记载董事会薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。在董事会、董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其薪酬时，该董事回避。

公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

公司独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第八条 公司人力资源部负责依据本制度核算董事、高级管理人员薪酬，提出相关考核、评定方案，协助董事会薪酬与考核委员会开展各项工作；公司财务部负责薪酬的发放。

第三章 薪酬构成与标准

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬水平由董事会根据国家 and 省市相关政策，参考境内同类可比上市公司董事、高级管理人员薪酬标准，统筹考虑企业内部其他管理人员薪酬水平、职工工资水平、企业发展战略、经营目标及成效、薪酬策略等因素确定。

第十条 董事薪酬或津贴

（一）参与公司日常经营管理的非独立董事，按照其在公司的具体管理职务

职级，根据公司相关薪酬与绩效考核办法领取薪酬，其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励（任期激励）三部分组成，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，不另外就董事职务领取董事津贴；

（二）未在公司担任具体管理职务，不参与公司日常经营管理的非独立董事，不从公司领取薪酬；

（三）独立董事采取固定津贴形式在公司领取报酬，津贴标准经公司股东会审议确定后执行。按照相关法律、法规和《公司章程》的规定，独立董事行使职责产生的必要费用由公司承担。

第十一条 高级管理人员薪酬

公司高级管理人员按其岗位对应的薪酬方案与绩效评价标准执行。公司高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励（任期激励）构成。

（一）基本薪酬，是高级管理人员履行职责所领取的岗位基本工资，根据公司规模、董事及高级管理人员所承担的责任、风险程度、自身的市场价值及管理 ability 等因素确定，占比 30%，按月考核发放；

（二）绩效薪酬，是依据高级管理人员履职优劣情况所获得的激励薪酬，根据高级管理人员岗位责任设立考核指标，并结合企业经营业绩、工作任务指标等完成情况等进行考核分配，占比 60%。其中月度绩效（占年薪标准的 30%）与公司月度绩效考核结果挂钩，按月核算发放；年终绩效（占年薪标准的 30%）年底统算考核发放；

（三）任期激励，是针对高级管理人员任期内履职情况的中长期激励，任期内根据公司年度审计结果执行考核和全年统算后递延发放。

第十二条 与公司签订劳动合同、参与公司日常经营管理的公司副董事长，按照其在公司的具体经营管理职务职级，参照高级管理人员职级进行考核管理和领取薪酬，年度薪酬标准按总经理的 90%确定。

第十三条 公司副总经理的年度薪酬标准按总经理的 85%确定；董事会秘书及财务总监年度薪酬标准按总经理的 75%确定。

第四章 薪酬考核与兑付

第十四条 公司独立董事的津贴按月执行发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员的基本薪酬按月度考核，其中总经理和

参照高级管理人员职级进行考核管理的副董事长的月度绩效考核由董事长评定，其他高级管理人员的月度绩效考核由总经理评定，由公司人力资源部在当月核算，次月兑付。

第十六条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和任期激励以公司经营结果为导向，以公司经营指标、工作任务指标、管理履职指标为基准进行考核。

第十七条 公司董事、高级管理人员的年终绩效和任期激励按年度考核，考评结果报公司董事会薪酬与考核委员会审议，并经公司董事会审批后执行兑付。其中，年终绩效根据年度财务报表进行考核和预发放，并根据年度审计结果，在年报披露后执行统算，多退少补；任期激励根据公司年度审计结果执行考核，在年度报告披露后递延支付。

第十八条 公司如发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。当公司出现亏损或业绩大幅下滑时，绩效薪酬应当相应调减，确保与经营业绩匹配。

第五章 薪酬调整

第十九条 董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司的发展战略，并随着公司发展变化而做相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以调整薪酬标准。公司董事薪酬调整经董事会审议通过后，由股东会决定。高级管理人员薪酬调整经董事会审议通过。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业企业薪酬水平；
- （二）公司盈利状况；
- （三）公司组织架构调整；
- （四）岗位发生变动的个别调整；
- （五）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第六章 薪酬约束与支付追索机制

第二十一条 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。

第二十二条 公司董事、高级管理人员违反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。

第二十三条 任期内，高级管理人员任一年度综合绩效考核不合格（低于 70 分），不得领取年终绩效和当期任期激励。

第二十四条 任期内，高级管理人员由于个人原因（健康原因除外）离职或出现《公司法》《公司章程》等法律法规规定的不适宜担任高级管理人员等情形，导致任期未满的，不予发放年终绩效和当期任期激励。

第二十五条 因工作需要调整岗位或组织批准等非个人原因导致任期未满的，根据离职具体情况，按其当年在公司实际工作天数占年度的比例予以核算当年年终绩效和任期激励额度，由公司人力资源部形成方案，报董事会研究决定。

第二十六条 对高级管理人员违反党纪国法及有关规定，未履行或未正确履行职责，导致公司遭受重大经营风险，造成国有资产重大流失或其他严重不良后果的，一经查实，将根据其承担的责任，追索扣回部分或全部已发年终绩效收入。追索扣回机制适用于已离职或退休的高级管理人员。

第二十七条 公司高级管理人员达到法定退休年龄的，按规定办理退休手续，按照当年在公司实际工作天数占年度的比例计发年终绩效。

第七章 其他事项

第二十八条 公司高级管理人员同时在子（分）公司、事业部任职或同时兼任公司党组织、纪委、工会等职务或其他一人兼多职情形的，按照其主要职务薪酬标准孰高执行，不重复计算。

第二十九条 公司董事、高级管理人员因出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责所需的合理费用由公司承担。

第三十条 上述薪酬均为税前薪酬，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第三十一条 本制度经公司股东会审议通过后生效并实施，原《海看网络科技（山东）股份有限公司董事、高级管理人员薪酬方案》《海看网络科技（山东）股份有限公司高级管理人员薪酬与考核管理办法》同时废止。

海看网络科技（山东）股份有限公司

2026年4月