

广东海大集团股份有限公司

《董事和高级管理人员薪酬与考核管理制度》

修订对照表

广东海大集团股份有限公司（以下简称“公司”）为进一步建立健全公司董事、高级管理人员的薪酬管理制度，完善公司治理结构，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件的相关规定，结合公司实际情况，公司对《董事和高级管理人员薪酬与考核管理制度》进行了修订，主要修订条款如下：

修订前	修订后
	<p>第八条</p> <p>非独立董事不在公司领取董事薪酬及董事津贴。同时兼任高级管理人员或核心岗位的非独立董事，其薪酬按高级管理人员或核心岗位人员薪酬标准发放。</p>
<p>第九条</p> <p>高级管理人员薪酬由基本薪酬、风险绩效年终奖、其他激励组成。</p> <p>1、高级管理人员实行年薪制。基本薪酬分配以岗位为基础，按劳分配与责、权、利相结合的原则；效率优先，兼顾公平。</p> <p>2、风险绩效年终奖，以年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为基础，强化个人贡献，与高级管理人员为公司实现的经济效益、管理效益及工作目标挂钩。</p> <p>3、公司根据经营情况和市场情况，可以针对高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励措施，具体方案根据相关法律、法规等另行确定。</p>	<p>第九条</p> <p>兼任核心岗位的董事及高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励组成。</p> <p>1、基本薪酬，以岗位为基础，按劳分配与责、权、利相结合的原则；效率优先，兼顾公平。</p> <p>2、绩效薪酬，以年度经营目标和个人年度绩效考核指标完成情况为基础，强化个人贡献，与其为公司实现的经济效益、管理效益及工作目标挂钩。绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。</p> <p>3、中长期激励，公司根据经营情况和市场情况，可以采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励措施，具体方案根据相关法律、法规等另行确定。</p>
	<p>第十一条</p> <p>绩效薪酬和中长期激励的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。</p>
	<p>第十二条</p> <p>董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。</p>
	<p>第十三条</p>

	<p>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其他激励予以重新考核并相应追回超额发放部分。</p>
	<p>第十四条 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评估是否减少、停止支付未支付的绩效薪酬和其他激励。公司独立董事专门会议根据公司遭受的经济损失情况、重大不良影响的严重程度以及董事、高级管理人员采取弥补应对措施的主观性及有效性等综合因素，评估确定是否对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和其他激励进行全额或部分追回。</p>

广东海大集团股份有限公司董事会

二〇二六年四月二十四日