

# 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

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善广东海大集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员薪酬管理体系，建立与现代企业制度相适应、与责权利相匹配的激励与约束机制，充分调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，提高企业经营管理水平，促进公司健康、持续、稳健发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）等法律、法规及《公司章程》的有关规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事和高级管理人员，不适用于不在公司领取薪酬的董事。

**第三条** 董事和高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳健发展，董事和高级管理人员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。公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、竞争力原则，公司提供的薪酬与市场同等职位收入水平相比有竞争力；
- 2、按岗位确定薪酬原则，公司内部各岗位的薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- 3、与公司绩效及个人绩效挂钩的原则；
- 4、短期与长期激励相结合的原则；
- 5、激励与约束相结合的原则。

### 第二章 管理机构

**第四条** 股东会作为公司的最高权力机构，负责审议批准本制度的实施、变更和终止。

**第五条** 公司独立董事专门会议负责制定、审查董事及高级管理人员的薪酬方

案，并进行考核。

### 第三章 薪酬标准与支付

**第六条** 公司董事根据《公司法》和《公司章程》相关规定履行职责（如出席公司董事会及股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

**第七条** 公司对独立董事每年发放津贴，津贴金额由公司股东会审议决定。

**第八条** 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。

**第九条** 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。

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。

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%。

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。

**第十条** 董事及高级管理人员薪酬方案由公司独立董事专门会议审查，公司独立董事专门会议每年对非独立董事的履职情况进行考核。

**第十一条** 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。

**第十二条** 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。

**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。

**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。

## 第四章 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。

公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 1、同行业及地区薪酬增幅水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，参考同行业及地区影响下的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- 2、通胀水平：参考通胀水平作为公司薪酬调整的参考依据；
- 3、公司盈利状况；
- 4、组织结构调整；
- 5、岗位发生变动的个别调整。

## 第五章 附 则

**第十六条** 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、部门规章或其他规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律、行政法规、部门规章或其他规范性文件及《公司章程》的规定相冲突的，以有关法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第十七条** 本制度由公司董事会负责解释，并经公司股东会审议批准后生效并实施。

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