

# 烟台杰瑞石油服务集团股份有限公司

## 薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为建立科学、合理的薪酬管理体系，有效地调动员工的工作积极性、主动性和创造性，提升公司的经营管理效益，特制定本薪酬管理制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体在职员工。

**第三条** 公司遵循价值贡献决定回报原则，结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素，持续推动薪酬分配向关键岗位、持续为公司创造业绩贡献和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，在公司整体业绩增长的同时，让广大职工的收入水平得以同步提升，实现员工个体贡献与公司发展双赢的局面。

**第四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬坚持与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，并提交董事会审议。董事的薪酬由公司股东会审议决定，高级管理人员的薪酬由公司董事会审议决定。

**第六条** 公司人力资源部负责员工薪酬考核、绩效评估等工作，制定相应的年度薪酬计划，年度工资调整计划等。

### 第三章 工资总额决定机制

**第七条** 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入及各类津贴、补贴等。

**第八条** 工资总额综合个人能力及专业技能、岗位责任及工作强度、工作经历、学历及专业职称等综合评定。

## 第四章 薪酬构成与发放

**第九条** 员工薪酬结构包括基本工资、绩效奖金、中长期激励等，其中公司非独立董事、高级管理人员的绩效奖金占比原则上不低于薪酬总额的百分之五十。

**第十条** 非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。绩效评价以公司经营目标为考核基础，根据实际指标达成情况并结合个人绩效等完成情况核定。非独立董事、高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，非独立董事、高级管理人员的部分绩效薪酬将在完成绩效评价且公司年度报告披露后发放，此部分绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十一条** 公司独立董事的薪酬采取津贴制，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会制定方案，经股东会审议通过。除此之外，独立董事不在公司享受其他薪酬、补贴、社保等待遇。

**第十二条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

## 第五章 薪酬止付、追索

**第十三条** 公司董事、高级管理人员因换届、聘任、辞职等原因，岗位发生变动的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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，公司有权根据情节轻重减少、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奖金和中长期激励收入进行全额或部分追回。

**第十五条** 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。

## 第六章 附则

**第十六条** 如本制度与最新的法律、法规和规章存在冲突，以最新的法律、法规及规章为准。

**第十七条** 本制度由公司股东会审议通过后生效。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

烟台杰瑞石油服务集团股份有限公司

2026年4月15日