

中海油田服务股份有限公司

2026 年度董事、高级管理人员薪酬方案

一、方案制定依据

为规范公司董事、高级管理人员薪酬管理，建立健全激励与约束并重、长短期相结合、业绩与薪酬挂钩的分配机制，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》及《中海油田服务股份有限公司章程》《中海油田服务股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》等规定，结合公司 2026 年经营目标与行业薪酬水平，制定本方案。

二、适用范围

董事：公司董事会全体在职成员，包括内部董事、外部非独立董事、独立非执行董事。

高级管理人员：公司董事会聘任的首席执行官（CEO）、总裁、副总裁、首席财务官（CFO）、董事会秘书、总法律顾问及其他高级管理人员。

三、薪酬管理原则

（一）合法合规、公开透明：严格履行决策与披露程序，接受股东与监管监督。

（二）市场化导向、业绩导向：薪酬与经营业绩、岗位职责、风险责任紧密挂钩。

（三）激励约束并重：绩效薪酬占比不低于 60%，强化递延支付与追索扣回。

（四）长短期结合、稳健可持续：兼顾当期效益与长期价值创造。

（五）效率优先、兼顾公平：高管薪酬增长与公司效益、职工薪酬增长相协调。

四、薪酬结构与标准

（一）总体结构

董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励收入等部分构成，其中：绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 60%。所有薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税及个人承担的社保、公积金、企业年金等。

（二）董事薪酬标准

内部董事：在公司担任高级管理人员/全职职务的，按其实际担任职务对应的岗位标准执行薪酬，董事职务不另行领取津贴。薪酬考核标准参照下文“（三）高级管理人员薪酬标准”部分所述。

外部非独立董事：不在公司领取薪酬、津贴及其他报酬，股东会另行批准的除外。

独立非执行董事：实行固定董事津贴制，人民币 40 万元/年/人（税前），按月发放。除董事津贴外，不享受公司

其他薪酬、社保及福利性待遇。

（三）高级管理人员薪酬标准

按岗位层级实行差异化年薪管理，由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励收入等部分构成。

基本薪酬：根据岗位价值、行业水平、公司效益确定，按月固定发放。

绩效薪酬：以年度绩效考核结果为依据，以经审计财务数据为准，在年度报告披露后核发。月度按基本薪酬标准进行预发放。

任期激励收入：依据任期综合考核结果，在任期结束并经审计后兑现。

2026年度高管薪酬区间参考历史与行业水平执行，具体金额根据年度考核结果、公司业绩完成率、个人履职评价确定。

五、绩效考核与薪酬兑现

考核由董事会薪酬与考核委员会组织实施，依据公司经营业绩、重点任务、合规风控、个人履职等综合评价。

业绩升薪酬升、业绩降薪酬降。绩效薪酬与任期激励严格与考核结果挂钩，未完成考核目标相应扣减。

六、薪酬发放管理

基本薪酬、独立董事津贴按月发放；绩效薪酬、任期激励按考核结果延期分次发放。

董事、高级管理人员离任的，按实际任期、实际绩效结算薪酬。任职期间发生职务调整、岗位变动的，自变动次月起按新标准执行。

七、追索扣回机制

出现下列情形之一，公司不予发放、停发、扣减或追回全部/部分薪酬、津贴及激励收入：

（一）因财务造假、重大会计差错导致财务报告追溯重述的；

（二）被证监会及其派出机构行政处罚、被交易所公开谴责或认定为不适当人选的；

（三）违反忠实勤勉义务，造成公司重大损失、资金占用、违规担保等违法违规行为的；

（四）严重损害公司利益、股东权益及公司声誉的；

（五）监管机构、股东会、董事会认定的其他严重违规情形。

八、薪酬调整机制

公司根据行业水平、市场调研、经营效益、战略调整、岗位职责变化等因素，按程序对薪酬标准进行年度评估与动态调整。薪酬调整方案须经董事会薪酬与考核委员会审议、董事会/股东会批准后生效。

九、决策与披露程序

董事薪酬方案：由董事会薪酬与考核委员会拟订，董事

会审议，股东会审议通过后生效并披露。

高级管理人员薪酬方案：由董事会薪酬与考核委员会拟订，董事会审议通过后生效，向股东会说明并披露。

审议董事个人薪酬时，关联董事回避表决。

十、其他事项

本方案适用期为 2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

本方案未尽事宜，按照国家法律法规、上市地交易所相关规定及公司薪酬管理制度执行。

本方案由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。