

青岛雷神科技股份有限公司

2026 年董事、高级管理人员薪酬方案

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

根据青岛雷神科技股份有限公司（以下简称“公司”）《上市公司治理准则》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等相关规定，综合考虑公司的战略发展规划及年度经营计划，结合公司所处行业和地区的薪酬水平、各任职人员的具体职责，制定了公司 2026 年度董事、高级管理人员的薪酬方案，具体如下：

一、适用人员

本方案适用于公司的董事、高级管理人员。

二、适用期限

2026 年度，即 2026 年 1 月 1 日—2026 年 12 月 31 日。

三、薪酬标准

1、公司董事薪酬方案

(1) 董事在公司担任管理职务者，按照所担任的管理职务领取薪酬，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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 50%，其中绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依

据，并且董事一定比例的绩效薪酬应当在年度报告披露和绩效评价后支付；未担任管理职务的董事，不在公司领取薪酬或津贴。

(2) 独立董事津贴为 10 万元/年（税前）。

2、高级管理人员薪酬方案

高级管理人员按其在公司管理岗位任职领取薪酬，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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 50%，其中绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，并且高级管理人员一定比例的绩效薪酬应当在年度报告披露和绩效评价后支付。

四、薪酬计发与约束

1、独立董事津贴按季度发放；

2、高级管理人员：

(1) 高级管理人员的薪酬均包含个人所得税，个人所得税由公司根据相关规定履行代扣代缴义务；

(2) 高级管理人员的年薪由基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入组成；

(3) 基本薪酬综合考虑其任职的职位重要性、职责、个人能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

(4) 绩效薪酬：根据管理人员对公司的经营管理贡献以及个人年度考核指标的达成情况确定，按照考核周期发放；

(5) 中长期激励收入：包括股权激励、股票期权等方式，根据公司相关激励计划确定。

3、薪酬止付与追索

发生以下情形之一的，公司有权暂停支付或追回已发放的绩效薪酬及中长期激励收益：

- (1) 公司经营业绩出现重大下滑或发生重大亏损；
- (2) 本人对公司发生重大损失或重大风险负有责任；
- (3) 本人存在违反法律法规、公司章程或内部制度的行为；
- (4) 财务数据被追溯调整，导致前期已发放的薪酬明显偏高；
- (5) 其他根据法律法规或监管要求应当止付或追索的情形。

五、工资总额决定机制

公司董事、高级管理人员薪酬纳入工资总额预算管理，工资总额根据公司年度经营目标、行业薪酬水平、公司支付能力等因素综合确定，并与公司经济效益同向联动。当公司超额完成年度利润目标时，工资总额可相应上浮；当公司未完成年度利润目标时，工资总额应相应下调。

六、附则

上述方案需提交公司 2025 年年度股东会审议通过方可生效。

青岛雷神科技股份有限公司

董事会

2026 年 3 月 31 日