

## 青矩技术股份有限公司

### 关于董事、高级管理人员 2026 年薪酬方案的公告

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《公司法》《青矩技术股份有限公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》等有关规定，结合公司经营发展实际情况，参考行业、地区薪酬水平，青矩技术股份有限公司（以下简称“公司”）制定了董事、高级管理人员 2026 年薪酬方案。具体情况如下：

#### 一、本方案适用对象及适用期限

适用对象：公司 2026 年度任期内的董事、高级管理人员。

适用期限：2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

#### 二、薪酬标准

（一）独立董事薪酬方案：公司独立董事职务津贴为 12 万元/年（税前）。

（二）非独立董事薪酬方案：由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。具体如下：

1. 基本薪酬：结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放。

2. 绩效薪酬：绩效薪酬占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十，分为月度预发绩效薪酬和年度绩效薪酬：月度预发绩效薪酬为按月预发的绩效薪酬；年度绩效薪酬根据公司经营规划、绩效目标及实际情况，结合整体效益，综合考核后核定。年度考核以经审计的财务数据开展，在年度报告披露和绩效考核后，核算全年应发总额，扣除已预发的月度绩效薪酬后，对剩余差额进行支付。

3. 中长期激励收入：公司认为必要时，可以对其实施中长期激励并进行考

核，根据相关法律法规、结合公司经营情况及激励方案内容另行确定。

（三）高级管理人员薪酬方案：公司高级管理人员薪酬根据其在公司担任的具体管理职务，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，具体如下：

1. 基本薪酬：主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标给定，逐月发放。

2. 绩效薪酬：绩效薪酬主要为绩效结果导向，占比不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十，分为月度预发绩效薪酬和年度绩效薪酬：月度预发绩效薪酬为按月预发的绩效薪酬；年度绩效薪酬根据公司年度经营目标为考核基础，结合整体效益以及高管人员工作业绩完成情况，综合考核后核定。年度考核以经审计的财务数据开展，在年度报告披露和绩效考核后，核算全年应发总额，扣除已预发的月度绩效薪酬后，对剩余差额进行支付。

3. 中长期激励收入：公司认为必要时，可以对其实施中长期激励并进行考核，根据相关法律法规、结合公司经营情况及激励方案内容另行确定。

### 三、其他规定

（一）上述公司董事、高级管理人员因换届、任期内辞职等原因离任的，薪酬或津贴按其实际任职时间计算并予以发放。

（二）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。

（三）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薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

### 四、审议程序

（一）公司于2026年4月15日召开第四届董事会薪酬与考核委员会第一次会议，审议了《董事、高级管理人员2026年薪酬方案》，因全体委员回避表决，该议案直接提交董事会审议。

（二）公司于 2026 年 4 月 16 日召开第四届董事会第五次会议，审议了《董事、高级管理人员 2026 年薪酬方案》，本议案全体董事回避表决，直接提交股东会审议。

## 五、备查文件

《青矩技术股份有限公司第四届董事会薪酬与考核委员会第一次会议决议》

《青矩技术股份有限公司第四届董事会第五次会议决议》

青矩技术股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 17 日