

证券代码：920208

证券简称：青矩技术

公告编号：2026-030

青矩技术股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

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。

一、 审议及表决情况

青矩技术股份有限公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》经公司 2026 年 4 月 16 日召开的第四届董事会第五次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范青矩技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，科学、客观、公正、规范地评价公司董事、高级管理人员的经营业绩，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，提高公司的经营管理效率，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、北京证券交易所的相关业务规则、行政法规、部门规章、规范性文件以及《青矩技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合本公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事，包括公司内部董事、外部董事及独立董事；

（二）高级管理人员，包括公司总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）公平原则，既符合公司规模与业绩，又兼顾市场薪酬水平；
- （二）权、责、利统一原则，即薪酬与岗位价值高低、责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，即薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励与约束并重原则，即薪酬发放与考核、奖惩及激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 股东会对董事会制订的董事、高级管理人员薪酬管理制度进行审议，审议通过后方可实施。

第三章 薪酬标准

第七条 公司采用工资总额决定机制，对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司战略目标达成情况、行业薪酬水平以及公司未来发展规划等因素综合确定。

公司董事、高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第八条 公司独立董事的任职津贴根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平，结合公司的实际盈亏情况确定。独立董事津贴按年计算，由董事会薪酬与考核委员会提出建议，并经公司董事会和股东会通过后确定。

第九条 在公司或子公司担任高级管理人员或者其他工作职务的内部董事，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬体系或者其他工作人员薪酬体系执行，不再另行领取董事津贴。不在公司担任工作职务的董事领取董事津贴，具体发放标准和考核办法由薪酬与考核委员会拟定，经董事会审议后，提交股东会批准后执行。

第十条 在公司担任职务的非独立董事、高级管理人员的薪酬，主要由基本薪酬、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%。

基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬与公司经营业绩和个人绩效相挂钩，由公司董事会薪酬与考核委员会考核评定，董事薪酬方案经股东会批准后执行，并予以披露，高级管理人员薪酬方案经董事会批准后执行，向股东会说明，并予以充分披露。公司可根据经营管理需要设立中长期激励等补充薪酬形式。中长期激励收入为根据公司经营业绩及个人履职情况制定的股权激励计划或其他激励计划。

第四章 薪酬的发放及止付追索

第十一条 公司董事、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应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定董事、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。

第十二条 公司可以适时结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十三条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十四条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员，按照公司相关规定标准缴纳社会保险及住房公积金，个人按照规定承担个人应承担部分。

第十五条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

（一）严重违反公司各项规章制度；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）离开本职岗位或不再具有任职资格或无法履行职责的。

第十六条 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。

第十七条 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。

第十八条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

第五章 薪酬调整

第十九条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会、股东会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和其他规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第二十一条 本制度经股东会审议通过之日起生效并实施。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

青矩技术股份有限公司

董事会

2026年4月17日