

# 青岛三柏硕健康科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为了规范青岛三柏硕健康科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，有效调动董事、高级管理人员工作的积极性和创造性，建立和完善激励约束机制，提高公司的经营管理效益，根据《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》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等相关法律、行政法规、规范性文件以及《青岛三柏硕健康科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，制定《青岛三柏硕健康科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称“本制度”）。

**第二条** 本制度所称董事和高级管理人员是指公司董事及总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等《公司章程》中约定的高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬应与市场发展相适应，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，并遵循以下原则：

1. 薪酬与岗位价值、担当责任等相结合，体现“责、权、利”的统一；
2. 薪酬与公司业绩、个人绩效相挂钩，共享成果、共担责任；
3. 标准公平、程序公开、分配公正、考核科学。

**第四条** 公司以上年度工资总额为参考，根据公司经济效益和经济目标决定增长范围、增长幅度等，进而决定当年预算总额。公司结合行业水平、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。

### 第二章 薪酬管理及考核

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司薪酬与考核委员会负责制定董事（非独立董事）、高级管理人员的履职评价标准和程序并负责组织绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、互相评价等方式进行。

公司人力资源部门、财务部门等相关部门，协助薪酬与考核委员会具体落实前款规定的工作。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

**第七条** 在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

### **第三章 薪酬组成、标准、发放及止付追索**

**第八条** 公司董事、高级管理人员薪酬组成及标准如下：

#### **（一）独立董事**

独立董事在公司领取独立董事津贴，公司可根据行业状况及公司生产经营实际情况对独立董事津贴标准进行适当调整，独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

#### **（二）非独立董事、高级管理人员**

未在公司担任除董事之外的其他职务的非独立董事，不在公司领取非独立董事薪酬及津贴；在公司担任除董事之外的其他管理职务的非独立董事以及高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。其中基本薪酬根据其担任的具体管理职务，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平等因素予以确定；绩效薪酬根据公司经营业绩、个人绩效考核结果等因素综合确定；中长期激励收入，则根据公司经营状况、个人中长期考核评价结果等因素择机制定股权（期权）激励计划、员工持股计划以及中长期专项奖金等方案。

**第九条** 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付则以绩效评价为重要依据，且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。

**第十条** 董事、高级管理人员因任期届满、任期内辞职等原因离任的，薪酬、津贴按其实际任期计算并予以发放。

**第十一条** 公司因财务造假、错报等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收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

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。

#### 第四章 薪酬调整

**第十二条** 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

**第十三条** 董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

1. 同行业、同地区薪资增幅水平：可通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集所在地区、同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
2. 通胀水平；
3. 公司盈利状况；
4. 组织结构调整；
5. 岗位调整或职责变化；
6. 董事会、股东会认为应当纳入参考的其他情形。

#### 第五章 附 则

**第十四条** 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

**第十五条** 本制度未尽事宜，应当按照有关法律、行政法规、规范性文件和《公司

章程》的规定执行。

本制度的任何条款，如与本制度生效后颁布的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，以法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

**第十六条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十七条** 本制度自股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

青岛三柏硕健康科技股份有限公司

2026年4月24日