

青岛英派斯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 为进一步完善青岛英派斯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、津贴管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》等有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《青岛英派斯健康科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

（一）公司董事，包括独立董事、非独立董事；

（二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值、责任履行相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

第二章 工资总额决定机制与薪酬管理机构

第四条 公司的工资总额决定机制为：公司以上年度工资总额为基数，根据公司经济效益和经济目标，结合提高劳动生产率和人工成本投入产出率等情况，合理编制年度工资总额预算。

第五条 公司应当在年度工资总额预算内，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，推动薪酬分配适当向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，努力提高普通职工薪酬水平。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员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，明确薪酬确定依据和具体构成，并对本制度的执行情况进行监督。

第七条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

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。

第八条 公司人力资源部门、财务部门、证券事务部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构与调整

第九条 公司独立董事领取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后确定。公司独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其行使职权所需的合理费用可由公司承担。

第十条 在公司（含合并报表范围内子公司）同时担任其他职务的非独立董事（以下简称“内部董事”）依据其担任的具体职务与岗位职责，按照相应薪酬及绩效考核规定领取薪酬。除薪酬外，内部董事可同时领取固定非独立董事津贴，津贴标准（若有）经股东会审议通过后确定。

未在公司（含合并报表范围内子公司）同时担任其他职务的非独立董事（以下简称“外部董事”），可领取固定非独立董事津贴，津贴标准（若有）经股东会审议通过后确定。公司外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其行使职权所需的合理费用可由公司承担。

第十一条 公司高级管理人员依据其担任的具体职务与岗位职责，按照相应薪酬及绩效考核规定领取薪酬。

第十二条 公司内部董事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百分之五十。基本薪酬按其担任的具体工作职务，参考同行业、同地区薪酬标准，且综合考虑其岗位职责和重要性、工作经验、从业年限、个人贡献等因素确定；绩效薪酬以绩效导向为核心，根据公司经营情况和个人履职情况等因素综合评估。中长期激励包括股权激励、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，视公司经营情况和相关政策组织实施。

第十三条 公司可以设立特别奖励，用于奖励在科技创新、生产经营、资本运作、重大项目等方面做出突出贡献的内部董事及高级管理人员。特别奖励方案授权公司董事长审批确定并组织实施。

第十四条 公司内部董事及高级管理人员的其他各类补贴、福利，按照相关法律法规及公司内部规定执行。

第十五条 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的内部董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化相应地调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬可根据同行业薪酬水平、通胀水平、公司盈利状况、公司组织结构调整、岗位变动等因素进行调整。

第四章 绩效考核

第十七条 公司内部董事、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。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十八条 董事会薪酬与考核委员会负责组织对内部董事、高级管理人员进行绩效考核，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第十九条 经营年度结束后，董事会薪酬与考核委员会根据内部董事、高级管理人员的履职情况，按岗位绩效评价标准，综合公司经审计的财务数据，对前述人员进行绩效考核评定。

第五章 薪酬发放

第二十条 公司内部董事和高级管理人员同时担任两个或两个以上职务的，仅以其中较高薪酬标准职务发放。

第二十一条 公司独立董事津贴及非独立董事津贴按月或按季发放。

公司内部董事及高级管理人员的基本薪酬按月发放；绩效薪酬按照公司内部绩效考核相关规定及考核结果发放，其中一定比例的绩效薪酬应当在年度报告披露和年度绩效考核后支付；中长期激励收入按照激励方案执行；特别奖励的发放按照奖励方案执行。

第二十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家

和公司的有关规定，在代扣代缴个人所得税、各类社会保险费、住房公积金等事项后，剩余部分发放给个人。

第二十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算津贴或薪酬予以发放。

第二十四条 公司依据《劳动合同法》等法律法规、《公司章程》等内部制度的规定以及与内部董事、高级管理人员签署的《聘任合同》《劳动合同》等相关合同、协议的约定，确认提前解除其董事、高级管理人员任职的补偿事项，补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第二十五条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立内部董事、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。

第二十六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，公司内部董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。如公司亏损的，应当在前述人员薪酬审议各环节特别说明其薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六章 止付追索

第二十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，将及时对内部董事、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。

第二十八条 公司内部董事、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。

第七章 附 则

第二十九条 本制度未尽事宜，依照有关法律、行政法规、部门规章及规范性文件和《公司章程》等有关规定和要求执行。本制度如与有关法律、行政法规、部门规章及规范性文件和《公司章程》等内容相抵触时，应依照有关法律、行政法规、部门规章及规范性文件和《公司章程》等有关规定和要求执行。

第三十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

第三十一条 本制度由公司董事会负责解释。

青岛英派斯健康科技股份有限公司

2026年4月28日