

证券代码：920195

证券简称：三祥科技

公告编号：2026-032

## 青岛三祥科技股份有限公司 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

青岛三祥科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月28日召开第五届董事会第二十一次会议，审议通过了《关于修订<高级管理人员薪酬管理制度>的议案》；议案表决结果：同意6票，反对0票，弃权0票。

本议案尚需提交股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

#### 青岛三祥科技股份有限公司

#### 高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为了维护股东权益，实现公司资产的保值、增值，促进现代企业制度的建立和完善，逐步建立高级管理人员的薪酬体系，从而调动高级管理人员的积极性和创造性，确保公司持续稳定地发展，依照《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》等法律、法规、规范性文件及《青岛三祥科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，特制定高级管理人员薪酬管理制度（以下简称“本制度”）。

**第二条** 本制度所称高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监和《公司章程》规定的其他人员。

**第三条** 公司高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；

- (二) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- (三) 坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- (四) 坚持薪酬与年度绩效考核相匹配的原则；
- (五) 坚持激励与约束并重的原则。

## **第二章 薪酬管理机构**

**第四条** 公司董事会独立董事专门会议（以下简称“独立董事专门会议”）负责制定高级管理人员的考核标准并进行考核；制定和审查高级管理人员薪酬政策与方案，并就高级管理人员薪酬向董事会提出建议。

董事会对独立董事专门会议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独立董事专门会议的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第五条** 公司高级管理人员的绩效评价由董事会独立董事专门会议负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

**第六条** 公司高级管理人员薪酬方案由独立董事专门会议制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。如公司发生亏损，应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第七条** 独立董事专门会议负责对经董事会、股东会审议通过后的薪酬管理制度执行情况进行监督。

**第八条** 董秘办、财务中心配合独立董事专门会议进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## **第三章 薪酬的构成与标准**

**第九条** 公司高级管理人员的薪酬结构为：基本薪酬+绩效薪酬+保险和福利+中长期激励收入（如有），具体如下：

（一）基本薪酬：主要体现岗位价值，综合考虑所任职务的岗位重要性、个人能力、履职情况等因素，结合行业及地区薪酬水平确定，纳入企业工资总额管理，在企业成本中列支；

（二）绩效薪酬：主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据公司实现效益情况以及个人工作业绩完成情况核定；

（三）保险和福利：根据国家和公司有关规定执行，包括养老保险、医疗保

险、失业保险、工伤保险、生育保险、住房公积金等；

（四）中长期激励收入：是对其中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、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。由公司根据实际情况制定激励方案。

（五）高级管理人员兼多职的（包括在子公司兼任岗位或职务），其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

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%。

**第十条** 公司高级管理人员薪酬与市场发展相适应，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。

**第十一条** 根据公司的高级管理人员聘任情形，高级管理人员实行年薪制。

其中，基本薪酬由独立董事专门会议根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，基本薪酬均按月发放。

绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。绩效评价以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及个人工作完成业绩情况核定，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

其中，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

**第十二条** 高级管理人员的薪酬为税前金额，由公司按照有关规定代扣代缴个人所得税、社保费用、住房公积金等后，剩余部分发放给个人。

**第十三条** 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

**第十四条** 高级管理人员执行职务时，违反法律、法规或者《公司章程》的规定，给公司造成损害，受到公司处分、监管部门罚款等行政处罚或者被追究刑事责任的，扣除全部绩效工资。

**第十五条** 在公司兼任董事的高级管理人员享受职务年薪，不再另行领取董事报酬或者其他兼职类津贴。

#### 第四章 薪酬的调整

**第十六条** 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司进一步发展的需要。

**第十七条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人

员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

## 第五章 薪酬的止付追索

**第十八条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

公司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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

## 第六章 附则

**第十九条** 高级管理人员考核期内按公司劳动管理制度进行管理。

**第二十条** 对公司高级管理人员的考核由独立董事专门会议执行。董事会秘书负责协调相关工作。

本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。

青岛三祥科技股份有限公司

董事会

2026年4月28日