

青岛豪江智能科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步推动青岛豪江智能科技股份有限公司（以下简称“公司”）建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事和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益，实现股东和公司价值最大化。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件及《青岛豪江智能科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），制定本制度。

第二条 工资总额是指由公司在一定时期内，以货币形式直接支付给与本公司建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括基本工资、绩效薪酬、津贴、补贴、特殊情况下支付的工资等。

第三条 本制度适用于公司董事和《公司章程》规定的高级管理人员。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（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、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第二章 工资总额决定机制

第五条 公司实行工资总额决定机制：以上年度工资总额清算额为参考，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薪酬。

第六条 公司工资总额确定以及工资分配应结合行业水平、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、生产一线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。

第三章 董事、高级管理人员薪酬管理机构

第七条 董事会薪酬与考核委员会是董事、高级管理人员薪酬管理、考核和监督的专门机构，主要负责以下工作：

（一）负责拟定董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、支付与止付追索安排等方案，明确薪酬的确定依据和具体构成；

（二）负责审查董事、高级管理人员履职情况并对其进行绩效考核；

（三）负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督；

（四）负责评价公司薪酬制度体系存在的问题和提出完善建议；

（五）其他董事会规定或授权的薪酬管理事项。

第八条 公司人力资源部协助董事会薪酬与考核委员会对在公司内部任职的董事（以下简称“内部董事”）及高级管理人员的绩效考核，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

第九条 董事的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会审议，提交董事会审议通过后，报股东会批准后实施，并予以充分披露。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薪酬时，该董事应当回避。高级管理人员的薪酬方案，经董事会薪酬与考核委员会审议，报董事会审议通过并向股东会说明后实施，并予以充分披露。

第十条 薪酬与考核委员会的职责与权限参照《青岛豪江智能科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》。

第四章 薪酬标准及绩效考评程序

第十一条 董事、高级管理人员薪酬原则上由基本薪酬、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%。具体标准如下：

（一）独立董事：独立董事在公司实行津贴制度，津贴标准经股东会审议通过后按月平均发放。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

(二) 未在公司内部任职的非独立董事（以下简称“外部董事”）：外部董事在公司实行津贴制度，津贴标准经股东会审议通过后按月平均发放。外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

(三) 内部董事：内部董事实行年薪制，按照其在公司任职的职务与岗位职责确定其薪酬标准，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分构成。

(四) 高级管理人员：实行年薪制，按照其在公司任职的职务与岗位职责确定其薪酬标准，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分构成。

第十二条 董事、高级管理人员绩效考核标准如下：

(一) 独立董事、外部董事：均不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 内部董事：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行等方面进行考核，并依其职务和岗位进行发放。

(三) 高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、工作质量、领导能力、职责履行、经营管理能力等方面进行考核，并依其职务及岗位进行发放。

第十三条 年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

第十四条 绩效考评的程序如下：

(一) 考核年度结束并在公司年度财务报表完成后，董事长、人力资源部、财务部人员组成绩效考核小组，对公司内部董事和高级管理人员进行绩效考核，并拟定绩效考核结果及年度绩效奖金草案；

(二) 董事会薪酬与考核委员会依据公司相关规章制度的规定，结合公司的年度经营状况、经营成果、年度绩效奖金草案等方面对内部董事和高级管理人员进行考核，并确认其年度绩效奖金方案。

第十五条 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，公司董事、高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降，未下降的，应当披露原因。如公司发生

亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第十七条 公司可以结合行业特征、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。

第五章 薪酬调整及止付追索

第十八条 薪酬标准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作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十九条 公司董事和高级管理人员的薪酬标准调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。人力资源部每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第二十条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项特别奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充调整，并经公司董事会批准后实施。

第二十一条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，对其实施降薪或扣除薪酬，若已发放，亦应追回：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重书面警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（三）重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚，被证券交易所公开谴责或宣布为不当人选，或失职、渎职，导致重大决策失误给公司造成严重影响的；

（四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、

高级管理人员职责的。

(五) 其他应当实施降薪或扣除薪酬的情形。

第二十二条 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。

第二十三条 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。

第六章 其他激励事项

第二十四条 公司可实施股权激励计划，对公司董事、高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

第二十五条 薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划及相应的绩效考核草案并提交董事会审议，股权激励根据相关法律法规履行批准程序后实施。

第二十六条 薪酬与考核委员会负责拟定有利于激励公司董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制订相应的考核办法。

第七章 附则

第二十七条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十八条 本制度由公司董事会负责制定、解释、修订。

第二十九条 本制度经公司股东会审议通过后，自 2026 年 1 月 1 日起执行。

青岛豪江智能科技股份有限公司董事会

2026 年 4 月