

青岛高测科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善青岛高测科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，保持公司核心管理团队的稳定性，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》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等有关法律、法规及《青岛高测科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事以及《公司章程》载明的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及其他由董事会明确聘任的公司高级管理人员。

第三条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事和高级管理人员的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。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）遵循薪酬与公司规模和经营业绩相匹配的原则，同时与市场发展相适应；
- （二）遵循薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符的原则；
- （三）遵循薪酬与公司可持续发展相协调的原则；
- （四）遵循激励与约束并重原则，薪酬要与个人业绩相匹配。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，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，具体职责与权限见《青岛高测科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》。

第六条 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。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。

第七条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第八条 公司人力资源管理中心、财务管理中心等相关部门配合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 薪酬的构成

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）独立董事领取独立董事津贴，具体标准及发放形式由股东会审议决定，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）在公司担任具体职务的非独立董事按其在公司担任的实际工作岗位及公司相关的薪酬与绩效考核管理相关规定领取薪酬，不另行领取董事津贴。

（三）不在公司担任具体职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或董事津贴。

（四）公司高级管理人员根据其在公司担任的具体经营管理职务及公司相关薪酬与绩效考核管理相关规定领取薪酬。

第十条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等组成，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。

第十一条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第四章 薪酬的发放与止付追索

第十二条 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。

第十三条 独立董事津贴按月发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

第十四条 在公司担任职务的非独立董事、高级管理人员薪酬的发放时间、方式根据公司内部薪酬制度确定及执行。

第十五条 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。

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。

第五章 薪酬调整

第十六条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整董事、高级管理人员的薪酬标准，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以保持薪酬的实际购买力水平作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）所在地区薪酬水平；

（四）公司盈利状况及实际经营状况；

（五）组织结构调整；

（六）岗位、职责发生变动的个别调整；

（七）其他情况。

第十七条 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、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。

第十八条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，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。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照有关法律、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，如与届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十一条 本制度自公司股东会审议批准之日起生效实施，修订亦同。

青岛高测科技股份有限公司

2026年4月29日