

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》《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 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

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。

第二章 薪酬管理机构

第三条 公司董事会负责审议决定高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议决定董事的薪酬。

第四条 公司薪酬与考核委员会负责制定董事（非独立董事）、高级管理人员的薪酬政策与方案，制定考核标准并进行考核，并向董事会提出建议。

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。

第三章 薪酬标准与发放

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬标准如下：

- （一）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；

（二）在公司担任除董事之外的其他职务的非独立董事，按照其在公司的实际工作岗位及工作内容，参照同行业、同地区类似岗位薪酬水平，并结合绩效考核结果等综合确定；

（三）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；

（四）公司高级管理人员薪酬由固定工资+绩效工资组成。固定工资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；绩效工资需根据公司当年的经营业绩、结合高级管理人员个人年度绩效考核结果等综合确定。

本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

第六条 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。

第七条 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。

第四章 薪酬调整

第八条 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。

第九条 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。

第十一条 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。

第十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第十三条 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

2025 年 8 月 20 日