

青岛海泰科模塑科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善青岛海泰科模塑科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,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》(以下简称“《公司法》”)、《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定,结合公司实际情况,特制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事及高级管理人员,包括:公司非独立董事(含职工代表董事)、独立董事、总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案制定应遵循以下原则:

- (一) 公平原则:薪酬水平与公司规模和业绩相挂钩,同时兼顾市场薪酬水平;
- (二) 责、权、利统一原则: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:薪酬与公司可持续健康发展的目标相符;
- (四) 激励约束并重原则:薪酬发放与绩效考核、奖惩及激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员薪酬方案,明确薪酬确定依据和具体构成。董事的薪酬方案由股东会审议批准后实施,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。

高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

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

若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。

第五条 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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会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薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 董事会薪酬与考核委员会可以委托第三方开展董事和高级管理人员的绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第七条 公司人力资源部门、财务部门负责配合公司董事会薪酬与考核委员会落实公司董事、高级管理人员薪酬方案。

第三章 薪酬的标准和构成

第八条 公司独立董事实行固定津贴制，津贴数额由公司股东会审议决定，

并在公司年报中予以披露。除此以外独立董事不再以其他形式从公司领取报酬，亦不得从公司主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

第九条 在公司任职的非独立董事（以下简称内部董事）按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不另行领取董事津贴。

第十条 公司内部董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成，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。具体如下：

（一）基本薪酬根据岗位职责、工作能力、市场薪资行情等因素确定。

（二）绩效薪酬根据公司经营效益情况以及相关人员工作业绩完成情况核定，按年核算。

（三）公司可根据经营情况与市场变化制定股权激励、员工持股计划等中长期激励方案。具体依照相关法律法规和《公司章程》规定经股东会批准实施的股权激励计划、员工持股计划等其适用的法律法规及相关方案规定执行。

公司内部董事和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。

第十一条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司董事、高级管理人员的薪酬与考核以公司的经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高级管理人员分管工作的工作目标进行综合考核、根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配，并根据公司经营状况、外部同行业薪酬水平、社会通胀水平及个人岗位变化等情况适时进行调整。

第十二条 公司内部董事和高级管理人员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。

第十三条 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。

第四章 薪酬的发放及止付追索

第十四条 独立董事津贴按月发放。

第十五条 公司内部董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；应当确认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；中长期激励收入按照激励方案执行。

第十六条 经股东会审议通过，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。

第十七条 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 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十八条 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薪酬、津贴并予以发放。

第十九条 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。

第二十条 公司董事、高级管理人员在任职期间内发生下列任一情形，公司有权扣减、不予发放绩效薪酬或津贴；并追回已发放的部分或全部绩效薪酬或津

贴：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）违反规定给公司造成重大损失的；
- （五）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；
- （六）公司董事会认定严重违反法律、行政法规、规范性文件以及《公司章程》、公司内部管理制度、公司其他有关规定的情形。

第五章 薪酬调整

第二十一条 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作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第二十二条 公司可根据以下情况对董事、高级管理人员的薪酬作相应调整，调整的依据包括：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况以及发展策略；
- （五）组织架构调整、职位、职责变化以及岗位价值变化；
- （六）其他应调整薪酬水平的情况。

第六章 其他

第二十三条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。本制度未尽事宜，按照有关法

律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

第二十五条 本制度自公司股东会审议通过之日起实施，并自 2026 年 1 月 1 日起生效适用。

青岛海泰科模塑科技股份有限公司董事会

2026 年 4 月