

北京思特奇信息技术股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京思特奇信息技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，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，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》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》等有关法律、行政法规、规范性文件及《北京思特奇信息技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括非独立董事、独立董事、职工代表董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （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、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

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在董事会的授权下，负责以下薪酬事宜：
- （一）制定公司董事与高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议；
 - （二）制定并审查董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；
 - （三）监督公司薪酬制度的执行情况；
 - （四）就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、行使权益条件成就等事项向董事会提出建议。
- 第五条** 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准

- 第六条** 董事薪酬
- （一）公司独立董事津贴为税前1.5万元/月；
 - （二）公司外部董事津贴为税前1万元/月（外部董事，指未与公司签订劳动合同或聘用合同，未在公司内任职，经股东会选举产生的非独立董事）；
 - （三）独立董事、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；
 - （四）在公司内部任职的非独立董事津贴为税前0.5万元/月（内部董事，指与公司签订劳动合同或聘用合同，且在公司内任职，经职工代表大会或股东会选举产生的董事）。
- 第七条** 高级管理人员薪酬
- 高级管理人员根据其在公司担任的除高级管理人员外的具体职务、岗位，按公司相关薪酬管理制度领取薪酬。
- 第八条** 公司内部董事及高级管理人员的薪酬由基本薪酬（内部董事的基本薪酬含固定津贴，下同）、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百分之五十。
- 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，对包括内部董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。
- 公司内部董事、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。公司应当确定内部董事、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。

第九条 董事和高级管理人员出席公司董事会、股东会等按照《公司法》《公司章程》等相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬的发放

第十条 独立董事和外部董事津贴按月发放，发放时间、发放方式参照公司员工工资发放制度。

第十一条 内部董事和高级管理人员的基本薪酬依据公司薪酬制度按月发放；绩效薪酬按照董事和高级管理人员薪酬方案，在绩效考核评价后发放；中长期激励收入按照激励方案执行。

第十二条 公司董事和高级管理人员的津贴、薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，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。

第十三条 公司董事和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并予以发放。

第十四条 公司可以根据实际情况针对董事绩效薪酬采取递延支付机制。

第五章 薪酬止付追索

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，应当及时对内部董事及高级管理人员的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。

第十六条 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，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：

- （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) 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；

(四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第六章 薪酬调整

第十七条 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。

第十八条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪资增幅水平：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。

第十九条 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。

第七章 其他

第二十条 公司董事和高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十一条 本制度没有规定或与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

北京思特奇信息技术股份有限公司

2026年4月15日