

# 北京掌趣科技股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬与考核管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善北京掌趣科技股份有限公司（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，调动公司董事、高级管理人员的工作积极性及促进其勤勉尽责，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《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》等有关法律法规、部门规章、规范性文件以及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本管理办法。

**第二条** 本管理办法适用于以下人员：

- （一）公司董事会成员，包括独立董事、非独立董事（包括职工代表董事）。
- （二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （二）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）薪酬与公司经营业绩相结合的原则；
- （四）激励与约束并重的原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事薪酬方案由公司股东会决定，高级管理人员薪酬方案由公司董事会批准。

**第五条** 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，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

董事和高级管理人员的绩效评价由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。

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。

**第六条** 公司人力资源部、财务部协助董事会薪酬与考核委员会，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理工作。

### 第三章 薪酬的构成、标准与发放

**第七条** 公司独立董事薪酬：

公司向独立董事发放独立董事津贴，津贴标准为税前16万元/年，每月发放一次对应金额，关于发放频次如有另行协商的情形，根据协商约定执行。独立董事按照《公司法》《公司章程》等相关规定履行职责（如出席董事会、股东会等）所需的交通、住宿等合理费用由公司承担。

独立董事不参与公司绩效考核，不享有绩效薪酬。

**第八条** 公司非独立董事及高级管理人员薪酬：

公司非独立董事的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、福利收入和董事津贴等组成；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、福利收入等组成；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。

1、基本薪酬：根据公司非独立董事及高级管理人员任职的岗位重要性、职责、个人能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放。

2、绩效薪酬：根据公司经营业绩、个人绩效考核完成情况进行综合考核评定。绩效薪酬包括季度绩效和年度绩效。季度绩效采取按月预发与按季结算相

结合的方式，季度绩效最终发放金额根据每个季度考核结果确定，多退少补。年度绩效根据年度考核结果确定，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，具体以当年实际情况为准，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3、中长期激励收入：包括但不限于股权激励、员工持股计划等，将根据实际需要，按照国家的相关法律、法规的规定，另行制定具体方案及履行相关审议程序。

4、福利收入：非独立董事及高级管理人员的福利包括法定福利和补充福利。法定福利是指国家法律规定的基本养老保险、基本医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金等；补充福利是指由公司提供的除法定福利之外的福利。

非独立董事及高级管理人员的法定福利按国家有关规定办理，补充福利按公司的相关制度执行。

5、董事津贴：非独立董事津贴标准为税前10万元/年，每月发放一次对应金额。不担任非独立董事的高级管理人员不享有本项津贴。

**第九条** 董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定代扣代缴个人所得税。

**第十条** 经公司董事会薪酬与考核委员会提案，公司董事会审批，可以临时性地为专门事项（项目）设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

**第十一条** 公司结合行业水平、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 薪酬调整

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平；
- （二）通货膨胀水平；
- （三）公司经营状况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）岗位调整或者职责变化。

## 第五章 薪酬的止付追索

**第十四条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

**第十五条** 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 附则

**第十六条** 本管理办法未尽事宜，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。本管理办法与有关法律、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。

**第十七条** 本管理办法经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

**第十八条** 本管理办法由公司董事会负责解释。

北京掌趣科技股份有限公司

2026年4月27日