

石家庄尚太科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

(2026年6月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善石家庄尚太科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司独立董事管理办法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- 2、体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- 3、体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- 4、体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬的构成及确定

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬，董事会负责审议高级管理人员的薪酬。

董事会下设薪酬与考核委员会，主要负责拟定公司董事、高级管理人员薪酬管理制度，对董事会负责。

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。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责审查公司董事、高级管理人员履行职责；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督并发表审核意见。

第六条 公司人事行政、财务等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会依据本制度开展具体实施工作。

第三章 薪酬的标准

第七条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事（包括职工代表董事）

1、公司非独立董事同时兼任高级管理人员、职工代表董事的，按第八条执行；

2、公司非独立董事同时兼任非高级管理人员职务的，其薪酬根据其所在公司所属的具体职务、岗位按照公司的薪酬制度领取薪酬与发放；

3、非独立董事不在公司担任任何工作职务的，不领取薪酬，行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，每年给予固定津贴，每季度发放一次。公司独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第八条 公司高级管理人员的薪酬，按其在公司担任的最高职务，按照职位序列、岗位职责、能力等级，根据公司薪酬制度确定。高级管理人员的薪酬由基本工资、绩效薪酬及中长期激励收入组成。具体组成与薪酬标准按公司内部薪酬管理制度执行。

1、基本工资：根据职位价值、个人责任与能力、市场薪酬水平等因素确定，按月发放；

2、绩效薪酬：以年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效考核挂钩，年终根据当年考核结果发放；

绩效薪酬占比原则上不低于基本工资与绩效薪酬总额的50%。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，先考核再兑现。公司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。

第九条 本制度所规定的董事与高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等奖励。

第四章 薪酬的发放、止付与追索

第十条 公司独立董事的津贴按季度发放。董事、高级管理人员的基本工资和津贴按月发放，绩效薪酬按照公司相关薪酬管理制度的规定，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。

第十一条 公司董事和高级管理人员的薪酬或补贴，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、社会保险费和公积金。

第十二条 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绩效薪酬（如适用）并予以发放。

第十三条 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以不予发放绩效薪酬或津贴：

- 1、被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2、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；
- 3、因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- 4、严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- 5、公司董事会认定严重违反公司规定的其他情形。

第十四条 公司因财务造假等导致的错报，对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事及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 公司董事、高级管理人员违反忠实勤勉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有过错的，公司根据情节轻重减少、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 薪酬的调整

第十六条 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的进一步发展需要。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司经营状况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整;

(五) 个人岗位调整或职务任免。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议通过后实施，其中由本公司员工担任并按公司内部薪酬管理制度领取薪酬的非独立董事和高级管理人员除外。

第十八条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司可以临时为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第六章 附则

第十九条 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。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薪酬与考核委员会负责制定、修改、解释，经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。