

# 创意信息技术股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范和优化创意信息技术股份有限公司（下称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理工作，明确薪酬管理规范，提高薪酬牵引公司战略目标和业绩目标达成的有效性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等有关法律法规的规定及《创意信息技术股份有限公司公司章程》（下称“《公司章程》”），结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事和高级管理人员。董事指非独立董事（包括职工代表董事）、独立董事；高级管理人员指公司的总经理、副总经理、财务总监和董事会秘书。

**第三条** 公司薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （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：体现薪酬与公司长远利益及持续健康发展目标相符；
- （四）激励约束并重原则：体现薪酬发放与考核、奖惩、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拟定公司董事和高级管理人员薪酬方案，并对薪酬与绩效考核的执行情况进行监督。公司高级管理人员的薪酬方案由董事会审议批准；公司董事的薪酬方案经董事会审议通过后，提交股东会审议批准。

**第五条** 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬标准与构成

#### 第六条 董事薪酬

##### （一）非独立董事

在公司任职的非独立董事（含职工董事），按照其与公司签署的劳动合同、公司相关薪酬制度和绩效考核规定领取薪酬，不领取津贴；未在公司任职的非独立董事，不领取薪酬和津贴。

##### （二）独立董事

公司独立董事薪酬实行津贴制，津贴标准以股东会决议为准。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

**第七条** 公司非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成，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。

（一）基本薪酬：根据公司经营情况、岗位价值、专业技能及行业薪酬水平等要素确定，按月发放。

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营情况及个人年度考核结果，按考核周期发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。绩效评价依据经审计的财务数据开展。

（三）中长期激励收入：根据公司中长期考核评价结果确定的相关收入，包括但不限于股票期权、限制性股票、员工持股计划等激励方式，具体方案由公司另行制定。

### 第四章 薪酬的发放与管理

**第八条** 公司董事、高级管理人员薪酬实际发放金额与公司经营业绩挂钩，以其与公司签署的劳动合同确定的薪酬标准为基础，根据经营业绩情况及考核结果确定最终发放金额。

**第九条** 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目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，薪酬按其实际任期和实际绩效计算津贴/薪酬并予以发放。

## 第五章 薪酬追索扣回及补偿

**第十一条** 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。

**第十二条** 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。

**第十三条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

**第十四条** 公司提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

## 第六章 薪酬调整

**第十五条** 公司董事、高级管理人员的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。董事、高级管理人员的薪酬应随着公司经营状况的不断变化而相应的调整，以适应公司发展的需要。

**第十六条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司董事及高级管理人员的具体薪酬可根据公司盈利状况、个人业绩表现，结合行业薪酬水平进行调整；经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的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。

## 第七章 附则

**第十七条** 本制度未尽事宜或与国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定不一致的，按照国家相关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定执行。

**第十八条** 本制度自 2026 年 1 月 1 日起生效。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

创意信息技术股份有限公司

2026 年 4 月 29 日