

证券代码：874699

证券简称：斯比特

主办券商：银河证券

深圳市斯比特技术股份有限公司董事、高级管理人员 薪酬管理制度（北交所上市后适用）

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

本制度已经公司 2026 年 5 月 11 日召开的第二届董事会第四次会议审议通过。

二、 分章节列示制度的主要内容

深圳市斯比特技术股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度 （北交所上市后适用）

第一章 总则

第一条 为进一步完善深圳市斯比特技术股份有限公司（以下简称“公司”）激励与约束机制，充分调动公司董事、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》《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规和规范性文件的规定及《深圳市斯比特技术股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合本公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括公司内部董事、外部董事（含独立董事）；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人（财务总监）、

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 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）坚持客观、公平、公正、公开的原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合的原则；
- （四）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （五）坚持短期与长期激励相结合的原则；
- （六）坚持激励与约束相结合的原则。

第四条 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。

第五条 公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案。

第六条 公司财务部配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第二章 薪酬结构、绩效考核、薪酬发放、止付追索

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

第八条 公司董事的薪酬构成：

（一）内部董事：薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，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。内部董事薪酬标准和绩效考核按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行；内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核管理办法执行。公司对内部董事不再另行发放董事津贴；

（二）外部董事：不在公司领取薪酬，亦不领取董事津贴；

（三）独立董事：在公司领取独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后

按月发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第九条 公司高级管理人员的薪酬构成：其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，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。基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

第十条 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。

第十一条 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并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

- （一）严重违反公司各项规章制度的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或其他处罚的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）因个人原因擅自离职或被解除职务的；
- （五）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十二条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的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 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，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）公司盈利状况；
- （四）公司组织结构调整；
- （五）岗位发生变动的个别调整。

第十四条 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。

第十六条 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。

第三章 附 则

第十七条 本制度未尽事宜或有关条款与《公司法》等法律、法规、规范性文件或者《公司章程》的规定相冲突的，按法律、法规、规范性文件或者《公司章程》的规定执行，并应及时修订本制度。

第十八条 本制度由公司董事会拟订，经公司股东会批准并且自公司向不特定合格投资者公开发行股票并在北京证券交易所上市之日起生效。

第十九条 本制度由公司董事会根据有关法律、法规及规范性文件的规定进行修改，并报公司股东会审批，由董事会负责解释。

深圳市斯比特技术股份有限公司

董事会

2026年5月11日