

思进智能成形装备股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬、津贴管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范思进智能成形装备股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司健康、稳定、可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《思进智能成形装备股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员是指《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：

- （一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与公司业绩的原则，同时与市场薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值、履行责任义务相符；
- （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、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩。

第二章 薪酬的管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬，公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬。

第五条 公司董事会提名与薪酬考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬计划和方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬、津贴制度执行情况进行监督。

第三章 薪酬的标准及发放

第六条 董事的薪酬标准如下：

（一）在公司担任高级管理人员或其他管理职务的董事，其薪酬标准按其所担任的职务执行，不另行领取董事薪酬；未在公司担任管理职务的董事，不在公司领取薪酬。

（二）独立董事实行津贴制，独立董事津贴按季度发放。公司独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第七条 高级管理人员的薪酬标准如下：

（一）公司高级管理人员实行年度薪酬制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩，按照其在公司担任的具体管理职务，结合公司现行的薪酬制度、实际经营业绩、个人绩效责任目标完成情况领取薪酬。

（二）高级管理人员在公司及分子公司兼任多个职务的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。

具体薪酬结构为：基本薪酬、绩效薪酬（含业绩薪酬）。其中，绩效薪酬基数占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

1、基本薪酬：按月发放，根据岗位价值、职责及行业水平确定。

2、绩效薪酬（含业绩薪酬）：依据公司组织绩效及个人绩效评价结果核算，其中绩效评价涉及的财务数据须经审计，经公司董事会审议通过后发放。

第八条 本制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬或津贴，公司可以按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、退休、岗位调动、辞职等原因而不再任职的或因身体状况原因而无法继续履职的，薪酬按其实际任期在职时间计算并予以发放。

第十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放绩效年薪或津贴：

- (一) 严重违反公司各项规章制度或严重损害公司利益的；
- (二) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第四章 薪酬的调整

第十二条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经提名与薪酬考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会批准。

第五章 薪酬止付追索

第十三条 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。

第十四条 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。

第六章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件文件和《公司章程》的有关规定执行。本制度与国家有关法律、行政法规、部门规章或规范性文件不一致时，按国家有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件的规定执行。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第十七条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

思进智能成形装备股份有限公司

二〇二六年四月