

# 盛泰智造集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善盛泰智造集团股份有限公司（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，调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高企业经营效益和管理水平，根据国家法律、法规及《盛泰智造集团股份有限公司章程》（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** 本制度所称董事、高级管理人员是指全体董事（含独立董事）、总经理、财务总监、董事会秘书及董事会认定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事和高级管理人员的薪酬基于企业经济效益，依据其岗位职责、实际工作业绩，并参考外部行业薪酬水平等因素综合确定。

**第四条** 公司董事和高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益和可持续发展相协调原则；
- （四）激励与约束并重原则，总体薪酬水平与考核、奖惩、激励机制挂钩。

**第五条** 公司将根据公司发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标和经营业绩，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导价，合理确定工资总额。

## 第二章 管理机构

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事和高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。

**第七条** 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议，并予以披露；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议，向股东会说明，并予以充分披露。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。

**第八条** 薪酬与考核委员会的职责与权限参照《盛泰智造集团股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

**第九条** 公司人力资源部门、财务部门负责配合公司薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬制度的具体实施。

## 第三章 薪酬与考核管理

**第十条** 董事和高级管理人员薪酬标准如下：

- (一) 独立董事：独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后续按年度发放；除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等。
- (二) 其他董事：公司不向除独立董事之外的其他董事支付董事薪酬，根据其担任的具体职务领取相应的岗位薪酬，若存在兼任高级管理人员的，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬与考核办法执行。
- (三) 高级管理人员：由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励以及福利补贴构成。其中，基本薪酬：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：根据年度经营目标及个人考核结果浮动发放；中长期激励：包括依法实施股权激励计划、员工持股计划等方案；福利补贴：包括依法享受社保、公积金等福利。

**第十一条** 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。

结合公司实际情况和非独立董事、高级管理人员的薪酬水平，部分绩效薪酬可以在月度工资中随基本薪酬发放，剩余绩效薪酬在年度考核后发放，但最终绩效薪酬总额不得超过每人绩效评价后的年度应发绩效薪。超过部分，公司可在年度报告披露后追回。

公司非独立董事、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。

#### **第四章 薪酬发放及止付追索**

**第十二条** 因换届、改选、任期内辞职等工作需要或个人原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放，离任及接任时间以相关决议或辞职生效的时间为准。

**第十三条** 公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照经审批通过的薪酬方案及公司内部的薪酬管理相关制度执行。公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

**第十五条** 董事、高级管理人员的中长期激励收入发放按相关激励计划执行。

**第十六条** 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。

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。

## 第五章 薪酬调整

**第十七条** 董事和高级管理人员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。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；
- (二) 公司组织结构、岗位变动调整；
- (三) 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；
- (四) 其他合理因素。

## 第六章 附则

**第十九条** 本制度未尽事宜，依据有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，适用有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十一条** 本制度经股东会审议通过之日起生效。

盛泰智造集团股份有限公司

2026年4月