

# 无锡先导智能装备股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步健全无锡先导智能装备股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员激励约束机制，将董事、高级管理人员薪酬与公司经营业绩、个人业绩相匹配，实现董事、高级管理人员与公司利益绑定，促进公司持续健康发展，维护股东合法权益。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件及《无锡先导智能装备股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：独立董事、非独立董事（包括职工代表董事）；
- （二）高级管理人员：公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）薪酬标准公开、公正、透明原则；
- （二）薪酬水平与公司经营业绩、长远利益及公司规模相适配原则；
- （三）薪酬水平与责、权、利相统一的原则；
- （四）激励与约束并重、奖惩对等原则。

### 第二章 管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案，审查其履职情况并开展年度考核，评估是否发起绩效薪酬追索扣回程序，监督本制度执行情况。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会审议决定并予以披露。董事会或薪酬与考核委员会评价董事个人履职、讨论其报酬时，该董事应当回避。

**第六条** 高级管理人员薪酬方案由董事会审议批准，向股东会说明并充分披露。

**第七条** 公司业绩如果发生亏损，应在董事、高级管理人员薪酬审议各环节，特别说明薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第八条** 公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时，应当重点关注绩效考核控制的有效性，薪酬发放是否符合内部控制要求。

**第九条** 公司人力资源部协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并负责具体落地实施。

### 第三章 薪酬标准

**第十条** 公司董事薪酬按任职类型差异化设定：

（一）独立董事：仅领取独立董事津贴，津贴标准由董事会制定预案，股东会审议通过；独立董事不参与公司与薪酬挂钩的绩效考核，其依法履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事：在公司任职的，按所属岗位、具体职务及当年绩效考核情况领取薪酬，不再另行发放董事津贴；未在公司担任除董事外其他职务的，不领取董事薪酬；同时兼任高级管理人员的，薪酬构成和绩效考核按高级管理人员相关规定执行。

**第十一条** 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 50%。

（一）基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月发放；

（二）绩效薪酬：以年度个人工作目标计划为基础，与公司年度经营业绩、可持续发展相挂钩，根据年终考核结果确定发放金额，在符合法律法规规定的期间支付；

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果挂钩，包括但不限于股票、期权、员工持股计划及公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，具体方案由公司另行制定。

**第十二条** 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员工资总额实施预算管理。其薪酬与考核以公司经济效益为出发点，结合公司年度经营计划、高级管理人员分管工作目标开展综合考核，并根据考核结果确定年度薪酬分配；同时根据公司经营状况、同行业薪酬水平、社会通胀水平及个人岗位调整等情况，对薪酬进行适时调整。

**第十三条** 公司结合行业水平、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，稳步提高普通职工薪酬水平。

## 第四章 薪酬发放

**第十四条** 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前收入，相关个人所得税由公司按国家规定代扣代缴。

**第十五条** 独立董事津贴按年度发放。

**第十六条** 在公司任职的非独立董事、高级管理人员，基本薪酬按月支付；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，严格执行先考核、后兑现原则。公司绩效评价应当依据经审计的财务数据开展，并将一定比例的绩效薪酬在年度报告披露后支付。

**第十七条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，递延年限设置与公司业务风险持续情况相匹配，递延支付速度不快于等分比例，明确递延支付的适用情形、覆盖人员、递延比例及实施安排。

## 第五章 薪酬追索扣回

**第十八条** 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。

**第十九条** 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。

**第二十条** 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 薪酬调整

**第二十一条** 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。

**第二十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据包括：

（一）同行业薪酬增幅水平，通过市场薪酬报告或公开薪酬数据汇总分析确定；

（二）社会通胀水平，保障薪酬实际购买力基本稳定；

（三）公司盈利状况及个人业绩表现；

（四）公司组织结构调整情况；

（五）个人岗位变动情况。

**第二十三条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，若董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降，公司应当及时披露具体原因。

## 第七章 附则

**第二十四条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》执行；本制度与前述规定不一致的，以国家相关规定及《公司章程》为准，并及时对本制度进行修订。

**第二十五条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十六条** 本制度经公司股东会审议通过之日起实施，并自 2026 年 1 月 1 日起生效适用。

无锡先导智能装备股份有限公司

二〇二六年三月