

思摩尔国际控股有限公司

薪酬扣减与追回政策

第一条 政策目的

为完善公司治理体系,规范薪酬管理机制,确保高级管理人员及核心员工的薪酬与公司利益、合规要求及个人履职表现相匹配,防范不当行为导致的风险,特制定本政策。

第二条 核心定义

扣减: 指对尚未归属的股票、期权等激励性权益进行调整 (如降低归属比例) 或取消的行为。

追回: 指对已归属的股票、期权等激励性权益所产生的经济利益 (如出售收益) 予以收回的行为。

激励性权益: 包括公司授予的股票、期权等财产性权益,涵盖短期激励与长期激励相关权益。

第三条 适用范围

本政策适用于思摩尔国际控股有限公司及其附属公司 (“本集团”) 高级管理人员、关键管理岗位人员及其他获得激励性权益的核心员工 (以下统称 “适用人员”)。

第四条 扣减与追回的适用情形

在授予长期激励时,公司会与员工签订相关激励计划,计划中设置了涵盖反舞弊、负面行为管理及绩效考核关联等多方面的约束条款。若员工违反或未能达到约束条款中所列条件时,公司有权按激励计划对其长期激励权益 (如股票、期权等) 采取扣减、追回等措施,维护激励机制的公平性与有效性。

第五条 操作流程

- 调查核实:** 公司相关部门收到适用人员存在本政策第四条所列情形的线索后,应及时调查核实具体情况。
- 审议建议:** 调查结果提交公司内部薪酬委员会审议,内部薪酬委员会根据调查结果,就

扣减或追回的具体措施（如取消归属权益的范围、追回金额等）提出建议。

3. **决策执行：**内部薪酬委员会的建议提交董事长审批，董事长作出最终决策后，由人力资源部、内审部、财务部等部门协同执行：

- 对于扣减尚未归属权益的，及时更新权益归属记录，停止相关权益的后续归属流程；
- 对于追回已产生的经济利益的，向适用人员发出书面通知，明确追回金额及支付期限，必要时可通过法律途径执行。

4. **异议处理：**适用人员如对扣减或追回决定存在异议，可在收到通知后的规定工作日内，向内部薪酬委员会提交书面申诉及相关证据。

第六条 政策生效与修订

1. 本政策自本公司审议通过之日起生效，适用于生效后授予的所有激励性权益，以及生效日前授予但尚未归属的激励性权益。
2. 公司定期对本政策进行审查，根据法律法规变化、公司治理需求及实际执行情况，提出修订建议并安排更新。

第七条 信息披露与告知

1. 本政策将在公司官网公示，确保适用人员可随时查阅。