

苏州春兴精工股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为加强对苏州春兴精工股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬的管理，发挥薪酬的激励与约束功能，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《深圳证券交易所股票上市规则》《上市公司治理准则》《公司章程》等法律、行政法规、规范性文件的规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事，包括非独立董事（包括职工代表董事，下同）、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）体现薪酬水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值、责任义务匹配；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，薪酬发放与考核结果挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司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。

第五条 薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规和公司章程规定的其他事项。

第六条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 公司实行工资总额决定机制，对董事、高级管理人员的工资总额纳入预算管理。工资总额预算以上年度工资总额为参考，以公司经营业绩与综合管理情况为基础，结合经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况等因素综合确定。

第八条 公司将结合行业水平、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，坚持统筹协调，薪酬增长与普通职工工资增长相协调，促进形成科学合理的工资收入分配关系，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。

第九条 公司董事薪酬标准：

（一）在公司任职的非独立董事，按照其在公司所从事的具体岗位和担任的职务对应的薪酬与考核管理办法领取相应的薪酬；

（二）独立董事领取独立董事津贴，津贴的标准由董事会制订，股东会审议通过后实施。

第十条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，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。

（一）基本薪酬，是岗位履行职责所领取的基本报酬，参考市场同类薪酬标准，按工作岗位、工作权责等因素确定；

（二）绩效薪酬，根据公司年度经营目标的达成情况，与公司年度经营绩效、个人业绩相挂钩，于年终或在符合法律法规规定的有关期间，根据考核结果确定。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司依法代扣代缴。

第十二条 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，具体方案根据国家相关法律、行政法规等另行确定。

第十三条 公司董事、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。

第十四条 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。

第三章 薪酬的发放

第十五条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部薪酬管理制度执行。独立董事津贴，可按年、季或月发放。

第十六条 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，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十七条 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。

第四章 薪酬调整

第十八条 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调整，以适应公司进一步发展的需要。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平。不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）通货膨胀水平。参考通货膨胀水平，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）公司发展战略或组织结构调整，岗位承担职责发生变化；

（五）管理人员任免、岗位调整等。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整方案应按照本制度的规定报经股东会或董事会审议批准。

第五章 薪酬止付追索

第二十一条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权不予发放其当期及未支付的绩效薪酬、津贴及中长期激励收益；在其离任后，发现其在任职期间存在下列情形的，公司有权追索其相应期间已支付的绩效薪酬、津贴及中长期激励收益：

- (一) 违反忠实勤勉义务，严重损害公司利益的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或采取市场禁入措施的；
- (三) 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十二条 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。

第二十三条 上市公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 附则

第二十四条 本制度未尽事宜，依照有关法律、法规、《公司章程》及其他规范性文件的有关规定执行。本制度与有关法律、法规、《公司章程》及其他规范性文件的有关规定不一致的，以有关法律、法规、《公司章程》及其他规范性文件的有关规定为准。

第二十五条 本制度由公司董事会拟订，经公司股东会审议批准后施行，并追溯至2026年1月1日生效。原《董事、监事和高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。

第二十六条 本制度由董事会负责解释。

苏州春兴精工股份有限公司董事会

二〇二六年四月二十七日