

苏州华源控股股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善苏州华源控股股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬与绩效管理工作，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，根据《公司法》、《上市公司治理准则》等有关法律法规及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬确定应遵循以下原则：

- （一）薪酬标准公开、公正、公平的原则；
- （二）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （三）薪酬与公司效益及工作业绩目标挂钩的原则；
- （四）薪酬与公司实际经营情况相结合的原则；
- （五）薪酬与权、责、利相结合的原则；
- （六）激励与约束并重的原则。

第四条 根据公司经营发展情况，公司董事、高级管理人员的薪酬可以做相应调整，调整的依据包括：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况；
- （五）公司组织结构调整、职位、职责变化等。

第二章 薪酬的构成

第五条 公司董事（独立董事及外部董事除外）和高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬、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。

（一）基本薪酬：主要考虑所任职位的管理范围、目标责任、重要性水平及市场薪酬行情等因素综合确定。

（二）绩效薪酬：根据公司经营业绩情况、岗位绩效考核等综合考核结果，按照公司相关考核制度予以兑现。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于限制性股票、股

票期权、员工持股计划以及其他中长期专项奖金、激励等。

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。

第六条 公司独立董事、外部董事均实行固定津贴制，其津贴标准由公司董事会提出议案，并经股东会审议通过后按月发放，独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批并经董事会或股东会审议通过，可以临时性的为专门事项设立单项奖励，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第八条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

公司应当结合行业水平、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，促进提高普通职工薪酬水平。

第九条 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。

第三章 薪酬的管理与发放

第十条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下负责下列事项：

（一）负责拟定董事、高级管理人员的薪酬标准、分配机制、支付与止付追索安排等方案，明确薪酬的确定依据和具体构成；

（二）负责审查董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行绩效考核；

（三）负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

第十一条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者董事会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。

第十二条 公司人力资源部、财务部、证券部等相关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。

第十三条 在公司及子公司任职的董事、高级管理人员薪酬发放时间、方式根据公司工资发放的相关制度确定。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、高级管理人员因故请休假，缺勤期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十五条 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十六条 公司董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，董事会薪酬与考核委员会应考虑决定是否扣减特定董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回已发放薪酬的部分或全部：

（一）严重违反公司规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以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）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

董事、高级管理人员因上述情形应当承担的薪酬追索扣回责任，不因其离职而免除。

第十七条 本制度所指的公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，个人所得税及按规定需由个人承担的社会保险费等税费由公司按照国家有关规定从基本薪酬中统一代扣代缴。

第十八条 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。

第四章 信息披露

第十九条 公司应严格按照《上市公司信息披露管理办法》《深圳证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件的要求，真实、准确、完整、及时地披露董事、高级管理人员的薪酬信息。

第二十条 公司在年度报告中将披露董事、高级管理人员从公司获得的税前薪酬总额，以及股权激励等中长期激励的授予与实现情况。

第五章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、部门规章及规范性文件的有关规定执行。

第二十二条 本制度由董事会负责制定和解释。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日生效实施，修改时亦同。

苏州华源控股股份有限公司

董事会

二〇二六年三月