

苏州锦富技术股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善苏州锦富技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动公司董事、监事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》等有关法律、法规的规定，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于公司董事、监事及高级管理人员。高级管理人员指总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 董事、监事和高级管理人员薪酬与公司长远发展和股东利益相结合，保障公司的长期稳定发展，董事、监事和高级管理人员薪酬与公司效益及工作目标紧密结合，同时与市场价值规律相符。公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）公平原则，体现收入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）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与激励机制挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东大会负责审议董事、监事的薪酬。独立董事应当对公司董事、高级管理人员的薪酬发表独立意见。

第五条 公司薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制订董事、高级管

理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司人力资源部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员的薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准

第七条 根据董事、监事和高级管理人员的身份和工作性质，及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的年度薪酬标准如下：

(一) 董事会成员薪酬标准

1、非独立董事

(1) 公司董事长以及同时兼任公司高级管理人员的非独立董事，其年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

董事长：基本年薪为不超过人民币 110 万元（税前），年度薪酬总额范围（税前）为基本年薪～基本年薪*2；

董事：基本年薪为不超过人民币 90 万元（税前），年度薪酬总额范围（税前）为基本年薪～基本年薪*2；

基本年薪的上限可进行调整，可在±30%幅度内调整，具体金额由董事会薪酬与考核委员会确定。若超过±30%幅度，需经董事会同意，并报股东大会审议通过。基本年薪调整的，薪酬范围相应调整。基本年薪是年度的基本报酬，按月平均发放。绩效年薪由董事会薪酬与考核委员会根据公司经营业绩考核结果确定具体金额。

(2) 不在公司任职的外部非独立董事，其年度薪酬为人民币 10 万元（税前），按季度平均发放。

2、独立董事

独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴为人民币 10 万元（税前），按季度平均发放。报公司股东大会审议通过执行。

(二) 监事会成员年度薪酬标准

1、非职工代表监事同时在公司担任工作职务的，按其工作岗位领取薪酬；

2、公司职工代表大会选举产生的职工代表监事，按其工作岗位领取薪酬。

(三)高级管理人员年度薪酬标准

公司高级管理人员的薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。基本年薪是年度的基本报酬，绩效年薪主要与公司经营业绩挂钩，即根据经营业绩考核结果确定绩效年薪。

根据高级管理人员所承担的责任、风险、压力等，分别确定不同的年薪总额范围及基本年薪标准如下：

1、总经理：基本年薪为不超过人民币 110 万元（税前），年度薪酬总额范围（税前）为基本年薪～基本年薪*2；

2、副总经理、财务总监、董事会秘书：基本年薪为不超过人民币 90 万元（税前），年度薪酬总额范围（税前）为基本年薪～基本年薪*2；

如高级管理人员同时担任上述两个职位或同时担任董事的，则高级管理人员之年薪总额范围和基本年薪范围从高标准。

基本年薪的上限可进行调整，可在±30%幅度内调整，调整方案由董事会薪酬与考核委员会确定。基本年薪按月平均发放。董事会有权否决董事会薪酬与考核委员会确定的基本年薪调整方案，并确定新的基本年薪调整方案。基本年薪调整的，薪酬范围相应调整。

绩效年薪由董事会薪酬与考核委员会根据公司经营业绩考核结果确定具体金额。董事会有权否决董事会薪酬与考核委员会确定的具体绩效年薪具体金额，并确定新的绩效年薪具体金额。

第四章 薪酬调整

第八条 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的调整以适应公司的进一步发展需要。

第九条 公司董事、监事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一)同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

(二)通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

(三)公司盈利状况。

(四)公司发展战略或组织结构调整。

第五章 附则

第十条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

第十一条 本制度经董事会同意，提交股东大会审议批准后生效，修改时亦同，本制度由公司董事会负责解释。

苏州锦富技术股份有限公司

董事会

二〇二一年三月