

苏州英华特涡旋技术股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善苏州英华特涡旋技术股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》等有关法律、行政法规、规范性文件及《苏州英华特涡旋技术股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

（一）公司董事会成员，包括非独立董事（在公司担任其他职务的董事及未在公司担任其他职务的董事）、独立董事、职工董事；

（二）公司高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监。

第三条 为保障公司健康、持续、稳定发展，公司董事及高级管理人员的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，同时与外部行业薪酬水平相符；

（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，与公司长远利益、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、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

本管理制度所指的“董事、高级管理人员薪酬”，是指在公司担任董事、高级管理人员并履行相应职责所领取的相应报酬。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

第五条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第六条 薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬方案，须经董事会同意后，提交至股东会审议批准，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。

公司业绩发生亏损时，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

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评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第七条 公司人力资源部、财务部、董事会办公室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 薪酬的标准及构成

第八条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第九条 公司对董事、高级管理人员的工资总额实施预算管理。工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额。公司以上年度工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况、公司未来发展规划

以及外部同行业薪酬水平、社会通胀水平等因素综合确定。

第十条 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。

第十一条 董事会成员薪酬：

（一）非独立董事

1、在公司同时兼任高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬按本制度第十二条执行，不再领取董事薪酬或者津贴。

2、在公司同时兼任非高级管理人员职务的非独立董事，其薪酬根据其在本公司的具体任职岗位职责及其对公司发展的贡献确定，参考本制度第十二条执行，不再领取董事薪酬或者津贴。

3、除上述两项情形之外的其他非独立董事，不在公司领取薪酬。

（二）独立董事

独立董事实行独立董事津贴制，津贴标准由公司股东会审议决定。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，其履行职责所需的合理费用由公司承担。

第十二条 公司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：指高级管理人员履行职责所领取的基本岗位报酬，结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定。

（二）绩效薪酬：指高级管理人员根据公司经营业绩以及个人业绩所得的报酬，以绩效导向为核心，根据公司经营业绩、部门业绩指标达成情况及个人的工作业绩表现等因素综合评估后确定。

（三）中长期激励：公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、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。

第四章 薪酬的发放与止付追索

第十四条 公司独立董事的津贴按月度发放。

第十五条 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬，依据公司薪酬制度按月发放；绩效薪酬可以在月度、季度、半年度、年度结束后基于审慎的原则进行提前预发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后结算支付，多退少补，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；中长期激励收入按照激励方案执行。

第十六条 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，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排；递延年限与业务风险持续周期相匹配，递延支付速度不慢于等分比例；递延期间发生违规、业绩不实、风险暴露的，停止发放并启动追索。

第十七条 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其它应由个人承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十八条 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/津贴并予以发放。

第十九条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第二十条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权减少或不予发放绩效薪酬或津贴，已发放的公司有权追索：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚或者市场禁入的；
- (三) 严重损害公司利益或造成公司经济损失的；
- (四) 严重失职或滥用职权的；

(五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十一条 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。

第二十二条 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。

第二十三条 《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，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第五章 薪酬调整

第二十四条 公司董事、高级管理人员的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进一步发展的需要。

第二十五条 公司董事、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) 公司经营发展的实际情况及本人绩效达成情况；

(四) 公司发展战略或组织结构调整；

(五) 岗位调整或职责变化。

第二十六条 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。

第六章 附 则

第二十七条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件或者《公司章程》的规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十八条 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

第二十九条 本制度自股东会审议通过之日起生效，追溯适用至 2026 年 1 月 1 日，修订时亦同。

苏州英华特涡旋技术股份有限公司

2026 年 4 月 27 日