

# 苏州中来光伏新材股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为了进一步完善苏州中来光伏新材股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件及《苏州中来光伏新材股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的规定,特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则:

(一) 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,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、激励机制挂钩。

### 第二章 管理机构

**第四条** 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。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第五条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

**第六条** 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。

**第七条** 亏损上市公司应当在董事、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。

**第八条** 会计师事务所在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。

**第九条** 董事会薪酬与考核委员会对薪酬制度执行情况进行监督。公司人力资源部门协助董事会薪酬与考核委员会，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理等工作。

### 第三章 薪酬构成

**第十条** 公司工资总额实行预算管理，构建以效益效率为核心的工资总额联动调控机制，推动工资总额与经营业绩、劳动生产率同步联动、合理增减。董事及高级管理人员薪酬统一纳入管理。

#### **第十一条** 董事薪酬构成

（一）独立董事：仅领取独立董事津贴，津贴标准由董事会制定预案，股东会审议通过；独立董事依法履行职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事：在公司担任工作职务的非独立董事，按岗位职责、工作内容等领取薪酬，不另行发放董事津贴；未在公司担任工作职务的，不领取董事薪酬。

**第十二条** 在公司担任工作职务的董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、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六十。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。

(一)基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月发放；

(二)绩效薪酬：绩效薪酬与公司年度经营效益指标、管理指标、重点工作任务及约束性指标相挂钩，每年根据公司年度各项指标完成情况和个人履行职责的情况考核确定。

(三)中长期激励收入：与中长期考核评价结果挂钩，包括但不限于股票、期权、员工持股计划及公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等，具体方案由公司另行制定。

**第十三条** 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、高级管理人员薪酬分配比例。

**第十四条** 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进一步发展的需要。

**第十五条** 公司可根据公司经营发展状况、组织结构调整、行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、岗位变动等因素变化对在公司担任工作职务的董事、高级管理人员不定期进行薪酬调整。

#### 第四章 绩效考核

**第十六条** 董事、高级管理人员绩效考核标准如下：

(一) 独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

(二) 在公司担任工作职务的董事、高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准进行考核。

**第十七条** 绩效考核的程序如下：

(一) 人力资源部门负责根据本制度和公司经营情况制定内部董事、高级管理人员的年度绩效考核方案，报董事会薪酬与考核委员会审核批准后执行；

(二) 在年度经营过程中，如经营环境等外部条件及公司整体经营、财务等状况发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可以对内部董事、高级管理人员的年度绩效考核指标作适当调整；

(三) 年度绩效考核期限届满后，董事会薪酬与考核委员会依据年度绩效考核方案，结合公司的年度经营状况、经营成果、个人工作业绩和质量等方面对内部董事和高级管理人员进行考核，并确定其年度绩效评价结果，提交董事会审批。

**第十八条** 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

## 第五章 薪酬发放与止付索赔

**第十九条** 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前收入，相关个人所得税由公司或相关单位按国家规定代扣代缴。

**第二十条** 公司独立董事津贴按月发放。

**第二十一条** 在公司担任工作职务的董事、高级管理人员：在薪酬总额核定前，按照每月全额发放基本工资及按一定比例预发绩效工资方式进行。

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。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。

**第二十二条** 公司董事、高管因换届、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津贴或者薪酬并予以发放。

**第二十三条** 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，明确递延支付的适用情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

**第二十四条** 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上市公司造成损失，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。

**第二十五条** 薪酬与考核委员会在董事会的授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索程序

**第二十六条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

## 第六章 附则

**第二十七条** 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假等期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

**第二十八条** 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》等相关规定执行。本制度与届时有效的法律法规、《公司章程》及其他规范性文件的有关规定相抵触时，以届时有效的法律法规、《公司章程》及其他规范性文件的有关规定为准。

**第二十九条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**第三十条** 本制度自股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。

苏州中来光伏新材股份有限公司

2026年4月