

苏州春兴精工股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

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”）高级管理人员的薪酬管理，建立健全符合现代企业制度要求的激励和约束机制，发挥薪酬的激励与约束功能，激发高级管理人员工作激情，提升公司的经营管理效益，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本薪酬管理制度适用于公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等公司高级管理人员（简称“高管”）。

董事兼任高级管理人员的，依据本制度确定的高级管理人员薪酬标准领取薪酬。

第三条 薪酬确定原则

（一）基本薪酬与岗位价值、个人能力、同行业类似岗位薪酬行情等挂钩；

（二）绩效薪酬与公司经营目标、个人绩效目标完成情况挂钩；

（三）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则，遵循岗位价值为基础，绩效优先，体现与公司收益分享、风险共担的价值理念；

（四）薪酬标准以公平、实效、透明为原则，既要有利于强化激励与约束，又要符合企业的实际情况。

第四条 公司高管薪酬包括基本薪酬、绩效奖金、福利补贴以及中长期激励。公司应在全面岗位评估的基础上建立高级管理人员岗位职级体系，每个职级对应一个基本薪酬范围，而由一系列岗位职级体系确定的薪酬范围构成高级管理人员薪酬结构。

（一）基本薪酬按月发放，具体发放及计算方法按照公司工资管理制度执行。绩效奖金根据公司年度经营目标完成情况、高管年度绩效指标完成情况发放。

（二）福利补贴包括公司按国家规定缴纳的养老保险、失业保险、工伤保险、生育保险及住房公积金等。补贴及福利的发放标准及发放方法按公司福利管理制度执行。

高级管理人员薪酬结构由公司董事会薪酬与考核委员会批准；公司高级管理人员每年薪酬的具体数额在公司年度报告中披露，公司董事会在审议年度报告时审议批准。

第五条 中长期激励

公司高管中长期激励包括股权激励等，薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案及股权激励相关的考核制度，有关股权激励的规定依照上述文件执行。

第六条 在基本薪酬及绩效奖金总额范围内，公司可以为高级管理人员提供合理的补充医疗保险和补充养老保险。

第七条 为适应公司发展的需要，公司董事会薪酬与考核委员会负责对高级管理人员薪酬管理制度提出调整建议，并报董事会批准。

高级管理人员薪酬管理制度调整的依据主要有：

- （一）同行业薪酬变动水平；
- （二）公司发展状况；
- （三）通货膨胀水平。

第八条本制度由公司董事会批准后实施，修改时程序相同。

第九条 本制度由公司董事会负责解释。

苏州春兴精工股份有限公司

2019 年 4 月 19 日