

薪酬回拨制度

泛华控股集团

目的

FANHUA INC. (“公司”) 坚信，建立和贯彻诚信和责任文化并强化绩效导向薪酬理念符合公司及其股东的最大利益。因此，根据经修订的 1934 年《证券交易法》 (“交易法”) 第 10D 条及其后续相关规定和纳斯达克股票市场的上市标准，公司董事会 (“董事会”) 特制定本制度，约定若因严重未遵守联邦证券法相关财务报告要求而出现财务重述，则可追回高管的部分薪酬 (“条款”)。

管理机构

本制度的管理机构为董事会薪酬委员会 (“薪酬委员会”)。薪酬委员会做出的任何决定均为最终决定，并对所有受影响的个人具有约束力。

适用的高管

本制度适用于 (由薪酬委员会根据《交易法》第 10D 条其后续相关规定和纳斯达克股票市场上市标准确定的) 公司现任和前任高管及薪酬委员会认为应受本制度约束的其他高管或员工 (统称“适用高管”)。本制度对所有相关高管均具有约束力和执行力。

追回薪酬：财务重述

如果公司因严重未遵守证券法规定的财务报告要求而被要求财务重述，包括 (i) 纠正先前发布的财务报表中具有重大影响的错误，或 (ii) 如果该错误在本期得到更正或在本期未得到更正，则将导致重大错误陈述 (均称为“财务重述”)，薪酬委员会将在合理范围内及时要求追回或没收在 (x) 担任 “适用高管” 之日起，(y) 在激励性薪酬 (定义见下文) 覆盖范围期间任职 “适用高管” 期间以及 (z) 公司被要求进行财务重述前三 (3) 个完整财年内以及在这三(3)个完整财年内或紧随其后的任何过渡期内 (因公司财年变更而产生) 发放给 “适用高管” 的超额薪酬 (定义见下文)。

激励性薪酬

就本制度而言，“激励性薪酬”是指全部或部分基于财务指标的达成而授予、赚取或归属的任何薪酬，包括但不限于：(i) 全部或部分基于财务指标目标的达成情况而获得的非股权激励计划奖励；(ii) 从奖金池支付的奖金，且奖金池的规模全部或部分取决于财务指标目标的达成情况；(iii) 基于财务指标目标的达成情况而获得的其他现金奖励；(iv) 完全或部分基于财务指标目标的达成情况而授予或归属的限制性股票、限制性股票单位、股票期权、股票增值权和绩效份额单位；(v) 出售通过激励计划获得的股份所得收益，而该激励计划的授予或归属完全或部分基于财务指标目标的达成情况。

不被视为激励性薪酬的薪酬包括但不限于：(i) 工资；(ii) 仅根据主观标准的满足程度支付的奖金，例如表现出领导能力和/或完成指定的雇佣期；(iii) 仅根据战略或运营指标的达成而获得的非股权激励计划奖励；(iv) 仅按时计酬的股权奖励；(v) 并非从通过满足财务指标绩效目标而确定的奖金池中支付的非固定奖金或其他报酬。

财务指标是指：(i) 根据编制财务报表所使用的会计原则确定和呈现的任何指标，或全部或部分源自以下指标的任何指标，例如营业收入、息税折旧摊销前利润、净利润或(ii) 股价和股东总回报。财务指标包括但不限于：营业收入；净利润；经营利润；一个或多个报告分部的盈利能力；财务比率（例如，应收账款周转率）；净资产或每股资产净值；利息、税项、折旧及摊销前利润；运营资金和调整后的运营资金；流动性指标（例如营运资金、经营现金流）；回报率衡量标准（例如投资资本回报率、资产回报率）；收益指标（例如每股收益）。

超额付款：可追回的金額

将追回的金額为所收到的税前激励性薪酬超出基于财务重述后的财务指标计算实际应付的税前激励性薪酬的部分（“超额付款”）。即使激励性薪酬的实际归属、支付或授予是发生在该会计期结束后，当与激励性薪酬奖励挂钩的财务指标目标已经达成即可视为激励性薪酬在公司的会计期间“已收到”。

对于基于股票价格或股东总回报的激励性薪酬，如果错误授予的薪酬金額无法直接根据财务重述的数据重新计算，则公司须对财务重述对用于计算错误授予薪酬的股价和股东总回报的影响进行合理估计，并基于该影响的估计对应追回的金額进行估算，公司必须保存合理估计的决定文件，并向纳斯达克股票市场提供该文件。

追回方法

薪酬委员会将自行决定追回任何超额付款的方法，其中可能包括但不限于：

- 要求退还先前支付的现金激励薪酬；
- 寻求追回因奖励性薪酬授予而实现的任何收益，包括权益奖励的归属、行权、结算、出售、转让或其他处置；
- 从公司欠付给适用的高管的任何补偿中抵销部分或全部超额支付；
- 取消未行权或已行权的股权奖励；和/或
- 采取由薪酬委员会确定的法律允许的任何其他补救或追回措施。

追回限制；无额外付款

追回权仅限于公司被要求进行财务重述前三(3)个完整财年内以及在这三(3)个完整财年内或紧随其后的（因公司财年变更而产生的）任何过渡期内收到的超额付款。在任何情况下，如果重述或准确的财务结果会产生更高的激励性薪酬，则公司无需向相关高管支付额外款项。

无赔偿

公司不得赔偿任何相关高管因错误授予的激励性薪酬而遭受的损失。

解释权

薪酬委员会有权解释本制度，并就本制度的管理做出所有必要、适当或明智的决定。本制度的解释方式应符合《交易法》第 10D 条的要求以及 SEC 或纳斯达克股票市场的适用规则或标准。

生效日期

本制度自董事会通过之日起生效（“生效日期”），适用于生效日期之前已存在的激励机制下所授予的激励性薪酬。尽管有上述规定，本制度仅适用于 2023 年 10 月 2 日或之后（根据本制度确定）收到的激励性薪酬。

修正;终止

董事会可酌情不时修订本制度。董事会可随时终止本制度。

其他追回权利

董事会将在法律允许的最大范围内应用本制度。薪酬委员会可要求本制度通过之时或之后签订的任何雇佣或服务协议、现金奖励计划或项目、股权奖励协议或类似协议，要求相关高管同意遵守本制度的规定作为授予任何利益的条件。本制度项下的任何追索权利是公司对任一雇佣协议、股权奖励协议、现金奖励计划或项目、或类似协议的其他可用补救措施、追回权利、和其他法律补救措施的补充，而不是代替。

无法履行情况

薪酬委员会应根据本制度追回任何超额付款，除非薪酬委员会认为此类追回无法实施，因为：

(A) 为协助执行本制度而支付给第三方的直接费用超过可追回的金额；

(B) 追回款项违反公司所在国在 2022 年 11 月 28 日之前通过的法律；或

(C) 追回款项可能会导致原本符合纳税资格的退休计划（公司员工广泛享有该计划的福利）无法满足 26 U.S.C. 401(a)(13) 或 26 U.S.C. 411(a) 的要求及其规定。

继承人

本制度对所有适用高管及其受益人、继承人、执行人、管理人或其他法律代表具有约束力和执行力。