

滁州多利汽车科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为加强滁州多利汽车科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬管理,保证公司董事、高级管理人员依法履行职权,建立科学有效的激励和约束机制,健全公司薪酬管理体系,根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《滁州多利汽车科技股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)等相关规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员指公司的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则:

- (一) 按岗位确定薪酬原则:公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值,体现责任、权力、贡献、利益相一致的原则;
- (二) 薪酬水平与公司效益及工作目标挂钩原则;
- (三) 短期薪酬与长期激励相结合原则;
- (四) 激励与约束并重、奖罚对等原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事的薪酬,董事会负责审议高级管理人员的薪酬。

第五条 董事会下设薪酬与考核委员会，主要负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，对董事会负责。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合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 薪酬标准与发放

第七条 公司根据董事、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，确定不同的薪酬标准：

- (一) 在公司领取薪酬的非独立董事(包括职工代表董事)：根据非独立董事在公司承担的具体职责，按公司年度薪酬方案及业绩指标达成情况领取薪酬；
- (二) 独立董事：独立董事津贴标准由薪酬与考核委员会制定方案报董事会审核后，由公司股东会审议决定；
- (三) 高级管理人员：根据其在公司担任的具体经营管理职务，按公司相关年度薪酬方案考核后领取薪酬。

第八条 公司董事和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 50%。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。

第十条 董事、高级管理人员的津贴、薪酬标准，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定扣除下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第四章 薪酬调整

第十一条 董事、高级管理人员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调整以适应公司进一步发展的需要。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (一) 同行业薪酬水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- (二) 通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；
- (三) 公司经营状况；
- (四) 公司发展战略或组织结构调整；
- (五) 个人岗位调整或职务任免。

当上述因素发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度或薪酬方案提出修订方案，提交董事会或股东会审议并做出相应调整。

第十三条 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。

第五章 附则

第十四条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规范性文件、《公司章程》的有关规定执行。本制度与法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第十五条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第十六条 本制度自公司股东会审议批准之日起生效实施，修改时同。