

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



長城汽車股份有限公司 GREAT WALL MOTOR COMPANY LIMITED*

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

股份代號：2333（港幣櫃檯）及82333（人民幣櫃檯）

海外監管公告

此海外監管公告是根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條發出。以下為長城汽車股份有限公司於上海證券交易所網站（www.sse.com.cn）所刊發之「長城汽車股份有限公司薪酬管理制度」。

承董事會命
長城汽車股份有限公司
公司秘書
李紅栓

中國河北省保定市，2025年12月23日

於本公告日期，董事會成員如下：

執行董事：魏建軍先生、趙國慶先生及李紅栓女士。

職工董事：盧彩娟女士。

非執行董事：何平先生。

獨立非執行董事：樂英女士、范輝先生及鄒兆麟先生。

* 僅供識別

长城汽车股份有限公司
薪酬管理制度

2025 年 12 月

目 录

第一章 总则	- 3 -
第二章 薪酬管理机构	- 3 -
第三章 薪酬结构	- 4 -
第四章 薪酬发放和调整	- 5 -
第五章 薪酬信息与保密管理	- 6 -
第六章 附则	- 6 -

第一章 总则

第一条 为规范长城汽车股份有限公司（以下简称“公司”）人力资源管理体系，建立和完善激励约束机制，更好的调动员工的积极性和创造性，提高公司经营管理效益，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、法规及《长城汽车股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”），拟定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于与公司（含控股子公司）建立正式劳动关系或聘任关系的人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）价值导向：按岗位价值、承担责任、任职资格等因素，确定各个岗位的薪酬标准。

（二）业绩导向：员工的实际薪酬与公司的经营状况、部门绩效和个人的工作业绩挂钩，实行奖优罚劣。

（三）市场导向：公司薪酬水平要更好的吸引和留住人才，保证公司薪酬水平在外部市场中具有竞争力。

第二章 薪酬管理机构

第四条 薪酬管理制度经董事会薪酬委员会审议，董事会、股东会审批通过后执行。薪酬委员会是拟定董事、高级管理人员薪酬方案，负责其薪酬管理、考核和监督的董事会专门机构。董事的薪酬经薪酬委员会审议后，提交董事会、股东会进行审议；高级管理人员的薪酬经薪酬委员会审议后，提交董事会审议，无需提交至股东会进行审议。

第五条 公司人力、财务部配合董事会薪酬委员会进行董事、高级管理人员

薪酬方案的实施，负责公司薪酬管理并制定相关实施细则。

第三章 薪酬结构

第六条 员工的薪酬结构包括基本薪酬、绩效薪酬、长期激励、津贴及福利等。公司依据业务特点及个人价值创造，实施差异化薪酬激励组合，同时会结合外部市场情况定期进行更新。

（一）基本薪酬：基本薪酬根据员工所在岗位承担的职责、岗位要求及重要性、市场水平等因素综合确定。

（二）绩效薪酬：以公司/部门经营目标为考核基础，根据考核期内实现的效益情况以及个人工作业绩完成情况综合核定。

（三）长期激励：公司通过实施员工持股计划和股权激励计划，对企业发展过程中做出重要贡献的人员给予长期回报。公司同时设置了长期激励基金，长期激励基金属于员工薪酬的组成部分，可以用于员工持股计划或股权激励计划，也可以现金形式发放。

1、长期激励基金的计提

长期激励基金的计提金额由董事会在不超过《长城汽车股份有限公司长期激励基金管理办法》约定的上限范围内，结合公司实际情况确定。

2、长期激励基金的管理和使用

长期激励基金的提取和管理由人力、财务部共同负责。长期激励基金使用时，公司会设置相应的约束条件，只有达成相应的约束条件，权益才能兑现。

3、长期激励基金变更的审议程序

若因公司重大战略投资项目、市场环境变化等其他重大事项影响公司正常经营，或因经营方向调整、重大战略转型而需要调整员工薪酬结构时，董事会可以调整现行长期激励基金计提规则，报股东会审议通过后方可实施。

（四）津贴：依据员工所在岗位的职级、工作内容、工作环境的不同适用不同的津贴和标准。公司按照员工所在国家、地区 and 实际运营情况在薪酬实施细则中制定适用的津贴类别和标准。

（五）福利：公司为员工提供了健康保障、餐饮补贴、住房援助、出行关怀及子女教育等一系列全方位、多层次的福利措施。

第四章 薪酬发放和调整

第七条 员工的基本薪酬按月发放，在本月规定时间内支付上个月的工资。

第八条 员工的绩效薪酬按照所在公司/部门的激励方案，一次性或分次递延发放。

第九条 员工长期激励的计算和发放按照公司具体的激励方案执行。

第十条 员工社会保险的缴纳、津贴及福利的发放按员工所在公司当地政府要求及公司实施细则执行。

第十一条 员工个人所得税按照国家的法律规定由公司为员工代扣代缴。

第十二条 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，包括但不限于以下条件：

（一）外部薪酬水平发生较大变化，现有的薪酬策略和水平不能吸引和保留公司正常运营所必须的人才时；

(二) 外部经济环境发生较大变化，影响员工的实际收入水平时；

(三) 公司面临严重经济困难或遭受重大经济损失时；公司经营状况有重大改善或业绩有显著提高时；

(四) 员工的岗位发生变化或岗位的工作内容发生重大变化时；

(五) 员工的绩效优秀或薪酬水平不能体现岗位价值时。

第五章 薪酬信息与保密管理

第十三条 公司对员工薪资实行严格的保密制度，员工薪资及薪资等级是公司的商业机密。

第十四条 因工作原因而知悉他人薪资及薪资等级等信息的相关人员，未经允许不得对内、对外泄漏公司薪酬水平或员工个人薪酬及薪资等级信息。

第十五条 员工应做好个人薪酬信息的保密工作，不得询问他人薪酬及薪级信息，也不可以向他人透露个人的薪酬及薪级信息。

第十六条 如因违反上述规定，影响公司正常秩序，公司有权依据相关内部管理规定，对违反者采取措施。

第六章 附则

第十七条 如本制度与最新的法律、法规和规章存在冲突，以最新的法律、法规及规章执行。

第十八条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦相同。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

长城汽车股份有限公司董事会

2025 年 12 月 23 日