

富奥汽车零部件股份有限公司

董事和高级管理人员报酬管理办法

(2025 年 12 月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善富奥汽车零部件股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的报酬管理，建立健全符合现代企业治理制度要求的激励和约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提升公司业务经营效益和管理水平，根据国家相关法律法规及《富奥汽车零部件股份有限公司章程》等规定，并结合公司实际，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事以及由董事会聘任的公司高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的报酬管理应遵循以下原则：

- （一）与行业市场化竞争水平相适应的原则；
- （二）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应；
- （三）坚持激励与约束相结合、权责利对等以及收入和业绩相挂钩的原则。

第二章 报酬标准及发放

第四条 董事的报酬

（一）专职董事长、专职副董事长（如有）在任职期间内从公司领取工资，具体金额和发放方式由董事会薪酬与考核委员会根据专职董事长、专职副董事长个人对公司业务发展的贡献、为公司投入的工作时间等因素制定方案，经董事会、股东会审议后决定；

（二）非专职董事长、非专职副董事长任职期间不领取任何报酬；

（三）担任公司高级管理人员职务的董事不享受任何董事报酬，只领取高级管理人员的相应薪酬；

- （四）不在公司担任高级管理人员职务的董事不领取任何报酬；
- （五）独立董事津贴为每人每年人民币 10 万元（含税），按月平均发放。

第五条 高级管理人员报酬

（一）基本年薪：是指高级管理人员履行职责所领取的基本岗位报酬，根据高级管理人员的岗位职级按年核定，按月发放，不与考核挂钩。基本年薪标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，报董事会批准后执行；

（二）年度绩效年薪：是指根据年度绩效考核结果兑现给高级管理人员的报酬，在年度审计结束并经董事会批准后发放。年度绩效年薪兑现额=年度绩效年薪标准×年度绩效兑现比例，其中，年度绩效年薪标准=基本年薪标准×1.5，兑现比例根据年度绩效考核分数确定。年度绩效考核指标及考核方式、计分办法等细则由董事会薪酬与考核委员会制定，报董事会批准后执行；

（三）任期奖励：是指根据任期绩效考核结果兑现给高级管理人员的奖励，在任期届满并经董事会批准后发放。该奖励以三年为一个考核周期，任期奖励兑现额=任期奖励基数×兑现比例，其中，任期奖励基数=（基本年薪标准+年度绩效年薪标准）×25%×任期年数，兑现比例根据任期绩效考核分数确定。任期绩效考核指标及考核方式、计分办法等细则由董事会薪酬与考核委员会制定，报董事会批准后执行；

（四）职务消费补贴：高级管理人员享受车辆费用补贴、通信费用补贴，具体标准及发放方式由董事会薪酬与考核委员会确定，并报董事会批准。

第六条 公司董事及高级管理人员的报酬与津贴由公司代扣代缴个人所得税。

第七条 公司董事因换届、改选、任期内辞职等不再担任公司董事职务的或自愿放弃领取董事报酬、津贴的，自上述事项生效次月起停止向其发放相关董事报酬、津贴。

第八条 高级管理人员若违反公司的规章制度或在审计中发现违规违纪问题、因工作不力造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，由董事会薪酬与考核委员会视情节轻重扣减部分或全部年度绩效年薪、任期奖励，情节严重的追究相关法律责任。

第九条 高级管理人员若违反劳动合同等有关约定而承担违约责任时，将视情况扣减部分或全部年度绩效年薪、任期奖励。

第十条 未经董事会批准，高级管理人员不得在公司及下属分、子公司领取其

他任何形式的工资、津贴或以货币形式发放的奖励性报酬和其他额外利益；不得在公司以外的其他公司或社会组织领取任何以货币形式发放的报酬和获取其他利益。

第三章 附则

第十一条 本办法经公司董事会审议批准并报股东会通过后执行。

第十二条 公司人力资源管理部门、财务部门等职能部门应配合本办法的具体实施。

第十三条 本办法解释权归公司董事会。