

浙江涛涛车业股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度 (2026年3月修订)

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江涛涛车业股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理，建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳定、持续、快速发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》《浙江涛涛车业股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等规定，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。

本制度所称董事，是指本制度执行期间公司董事会的全部在职成员，包括非独立董事、独立董事、职工代表董事。

本制度所称高级管理人员，是指总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书等《公司章程》中约定的高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- （三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬的管理机构

第四条 薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员的薪酬与考核方案的制订，明确薪酬的确定依据和具体构成；薪酬与考核委员会组织董事、高级管理人员年度绩效考核，并对薪酬与绩效考核方案的执行情况进行监督。

第五条 公司人力资源部、财务部等相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第六条 公司高级管理人员的薪酬方案由董事会审议批准，向股东会说明，并予以披露。公司董事的薪酬方案由股东会决定，并予以披露。

第七条 在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第三章 薪酬的构成和标准

第八条 公司实行工资总额决定机制：以上年度工资总额清算额为参考，公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第九条 公司工资总额确定以及工资分配应结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十条 不在公司担任实际职务的非独立董事不领取薪酬；在公司担任实际职务的董事，其薪酬按照其在公司所任职务相应的薪酬制度确定。

第十一条 公司独立董事在公司领取独立董事津贴，具体金额以公司股东会审议通过为准。

第十二条 董事、高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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%；

（二）基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，按月发放；

（三）绩效薪酬根据公司年度经营目标完成情况及个人目标完成情况等因素综合评估，绩效评价依据经审计的财务数据开展。公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付；

（四）中长期激励收入主要包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他与中长期业绩挂钩发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。

第十三条 公司董事、高级管理人员按照规定履职（如出席公司董事会、股东会等）而发生的合理费用由公司承担。

第四章 绩效考核与薪酬的发放

第十四条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第十五条 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。

第十六条 公司独立董事津贴定期发放，无须考核。董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放；部分预发绩效薪酬按照公司月度考核结果进行发放；另一部分绩效年薪在绩效考核评价完成后支付。中长期激励的具体方案由公司根据实际情况制定并履行相应审议程序后实施。

上述薪酬、津贴等均为税前金额，其所涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十七条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬和津贴并予以发放。

第十八条 薪酬发放时，薪酬与考核委员会应当充分关注公司董事、高级管理人员所作出的各项承诺履行情况，如存在公司董事、高级管理人员违反其个人所作出的承诺等情形，应确认薪酬发放是否符合相关承诺内容。

第五章 薪酬调整

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系应当服务于公司经营发展战略，并随着公司经营状况的变化而做相应的调整，以提高董事、高级管理人员履职的积极性和创造性，为公司创造更高价值。具体薪酬调整依据如下：

- （一）公司盈利状况；
- （二）公司经营规模状况；
- （三）个人岗位调整或职务变化；
- （四）公司组织结构的调整；
- （五）同行业薪酬水平变化；
- （六）通胀水平。

公司可根据经营效益情况、市场及行业薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准，并向董事会薪酬委员会提出建议。

第二十条 经公司董事会薪酬与考核委员会提案，公司董事会或股东会审议通过，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

第六章 薪酬的止付追索

第二十一条 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十二条 董事、高级管理人员违反忠实、勤勉等义务给公司造成重大经济损失或重大不良影响的，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，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。

第二十三条 公司最终决定启动追索扣回程序的，由公司人力资源部、财务部牵头负责具体追索扣回事宜，其他相关部门予以配合。

第七章 附 则

第二十四条 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规和《公司章程》相抵触时，依照国家有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。

第二十五条 本制度由公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

第二十六条 本制度由公司董事会负责解释及修改。

浙江涛涛车业股份有限公司

2026年3月