

金杯汽车股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度
(2026年4月制定)

金杯汽车股份有限公司
二〇二六年四月

目录

第一章 总则	3
第二章 管理机构	4
第三章 薪酬标准与管理	4
第四章 薪酬支付及追责追偿机制	6
第五章 薪酬调整	6
第六章 附则	7

第一章 总则

第一条 为贯彻证券市场公开、公平、公正原则，进一步建立金杯汽车股份有限公司（以下简称“公司”）责权利相匹配的激励约束机制，合理确定公司董事、高级管理人员的薪酬水平及支付方式，保证公司董事及高级管理人员积极、有效地履行其相应职责和义务，促进公司健康、持续、稳定发展，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》等有关法律、法规、规范性文件，以及《金杯汽车股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，特制定本制度。

第二条 本制度所称董事、高级管理人员是指由股东会、职工代表大会或董事会批准任命的全体董事及总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监等高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以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。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬分配遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合原则；
- （二）职均收入水平与公司绩效及任期工作目标挂钩原则，既要有利于强化激励与约束相结合，又要符合公司的实际情况；
- （三）“先考核、后发放”原则；
- （四）“根据贡献大小，合理拉开差距”原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会负责审议批准公司高级管理人员的薪酬方案；公司股东会负责审议决定董事的薪酬方案。

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。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会是对公司董事、高级管理人员进行考核以及初步确定薪酬方案的管理机构。薪酬与考核委员会职责如下：

（一）制定薪酬方案、绩效考核机制、支付与止付追索安排等薪酬政策；

（二）审查非独立董事、高级管理人员履职情况，开展年度考核与绩效评价；

（三）监督薪酬制度执行情况，对违规情形提出薪酬扣减、追索建议。

第七条 公司组织部（人力资源部）、计划与财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第八条 会计师事务所实施内部控制审计时应当重点关注绩效考核控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第三章 薪酬标准与管理

第九条 公司董事薪酬标准如下：

（一）独立董事：采取固定独立董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按月发放；除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇

等。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费，以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）在公司任职的非独立董事：按其岗位对应的薪酬与考核办法领取职务薪酬，不再另行领取董事津贴。未在公司任职的非独立董事原则上不在公司领取薪酬，经股东会审议批准的，可以发放一定津贴。未在公司任职的非独立董事因出席公司董事会、股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

第十条 公司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构成，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之六十。

（一）基本薪酬：根据岗位职责和能力情况，并结合行业薪酬水平确定，按固定薪资逐月发放；

（二）绩效薪酬：以其签订的年度个人工作目标计划为基础，与公司年度经营业绩相挂钩，与公司可持续发展相协调，年终根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果发放；

（三）中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十一条 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，先考核再兑现。

第十二条 公司应当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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第四章 薪酬支付及追责追偿机制

第十三条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞任等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。如因违反法律法规、规章或严重损害公司利益等原因辞职、被解除职务或者在任期内未经批准擅自离职的，其绩效薪酬不予发放。

第十四条 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

第十五条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

第十六条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一的，公司有权取消未发放的薪酬、追索已发放的部分或全部绩效薪酬和中长期激励收入：

- （一）严重违反公司各项规章制度；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）未经批准擅自离开本职岗位的。

第五章 薪酬调整

第十七条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略

服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。

第十八条 经公司薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以临时性地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、高级管理人员的薪酬补充。

第十九条 公司较上一会计年度由盈转亏或亏损扩大时，非独立董事、高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降，并应遵守本制度第五条规定，未下降的需充分披露理由。

第二十条 行业周期性波动或遇外部不可抗力因素，绩效薪酬可做适当调整，并应遵守本制度第五条规定。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过后生效。