

证券代码：874806 证券简称：华光股份 主办券商：国联民生承销保荐

无锡华光汽车部件科技股份有限公司董事、高级管理人员 薪酬管理制度（北交所上市后适用）

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

《无锡华光汽车部件科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度（北交所上市后适用）》已于2026年4月13日经公司第二届董事会第六次会议审议通过，尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

无锡华光汽车部件科技股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度 （北交所上市后适用）

第一章 总则

第一条 为适应无锡华光汽车部件科技股份有限公司（以下简称“公司”）发展需要，规范管理公司董事、高级管理人员的薪酬相关事宜，科学、客观、公正、规范地评价公司高级管理人员的绩效，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《上市公司治理准则》、《北京证券交易所股票上市规则》等有关法律、法规、规范性文件的规定及《无锡华光汽车部件科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），制定本制度。

第二条 本制度所称公司董事、高级管理人员（以下简称“董高”）系公司按照相关规定选举或聘任的非独立董事、独立董事、经理、副经理、董事会秘书、财务总监及其他高级管理人员。

第三条 除公司章程、本制度另有规定外，公司董事的年度薪酬，须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬确认，须提交董事会审议。

在董事会或者董事会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。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）是对公司董事、高级管理人员进行绩效评价、管理、考核和监督的专门机构。

薪酬与考核委员会根据公司年度发展需要，确定公司本年度高级管理人员年度绩效考核方案，并在次年年初完成对高级管理人员年度业绩评估工作，并制定绩效年薪分配方案，按照相关规定报董事会审批。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

薪酬与考核委员会的职责与权限、审议程序按照《无锡华光汽车零部件科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会实施细则》规定执行。

公司相关职能部门负责落实薪酬与考核委员会、董事会、股东会审

议通过的薪酬、考核方案及相关决定。

第三章 薪酬的结构与标准

第五条 公司董高薪酬管理遵循以下基本原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益、市场薪酬环境相结合的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）奖惩分明、激励约束相结合的原则；
- （五）公开、公平、公正考核，科学考评。

第六条 董事薪酬构成与绩效考核：

（一）独立董事：公司独立董事在公司领取独立董事津贴，独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

（二）非独立董事：在公司担任具体职务的非独立董事，其薪酬参考高级管理人员薪酬构成与绩效考核进行管理。

（三）高级管理人员：高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效薪酬、中长期激励收入及其他津贴等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本年薪与绩效薪酬总额的百分之五十：

1. 基本年薪：基本年薪是高级管理人员的基本收入，根据公司的薪酬制度确定，实行按月发放。

2. 绩效薪酬：绩效薪酬是公司对高级管理人员工作业绩的肯定与激励，绩效薪酬与高级管理人员的年度绩效考核挂钩，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，根据考核结果进行发

放。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3. 中长期激励收入：中长期激励收入是公司根据实际经营效益情况实施的股权激励、员工持股计划等激励方式，具体方案由公司根据国家相关法律、法规等另行制定。

4. 其他津贴：其他津贴指薪酬管理制度中公司给予话费、交通补贴、其他福利等津贴，具体参照公司薪酬管理制度相关标准发放。

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。

公司应当结合行业水平、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。

第四章 薪酬的发放与管理

第七条 高级管理人员的薪酬水平应为公司的发展战略服务，可以根据公司发展变化情况进行相应调整。如果高级管理人员在任职期间的工作职责发生重大变化或出现岗位变动，公司可以根据其工作职责或岗位重新核定其年度薪酬总额，进行相应增加或减少。

高级管理人员薪酬整体调整：指公司根据国家政策和物价水平等宏观因素的变化、行业及地区竞争状况以及公司整体效益情况而进行的调整，包括薪酬水平调整和薪酬结构调整，调整幅度由公司根据经营状况决定。

高级管理人员薪酬个别调整：主要指薪酬级别的调整，分为定期调整与不定期调整。薪酬级别定期调整：在高级管理人员表现优秀的前提下，公司在年底根据年度绩效考核结果对人员岗位工资进行的调整。薪酬级别不定期调整：指由于职务变动等原因对人员薪酬进

行的调整。

高级管理人员薪酬调整条件为完成上一年公司经营目标，由公司经理提出，行政人事部填写薪酬职位变动申请表，依次由行政人事部负责人、经理、薪酬与考核委员会、董事会审批，审批通过的调整方案和各项薪酬发放方案由行政人事部执行。

第八条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第九条 基本年薪按月发放，绩效薪酬按照相关规定评估、批准后在次年初发放。

第十条 公司与高级管理人员应当按照法律法规签署《劳动合同》。除公司章程或本制度另有规定外，高级管理人员的具体权利义务以《劳动合同》或相关书面协议为准。

第十一条 高级管理人员的薪酬为税前收入，依法缴纳的个人所得税、按规定需由个人承担的社会保险费、住房公积金（如有），由公司在发放薪酬时依照相关规定进行代扣代缴。

第五章 薪酬的止付追索

第十二条 公司高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形后，公司可以根据实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

（一）不再具备担任公司董事、高级管理人员的资格或条件；

（二）被有关部门依法依规处理，情形严重的；

（三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；

（四）公司股东会、董事会、审计委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十三条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，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。

第十四条 公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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。

第六章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、公司章程及其他规范性文件的有关规定执行。本制度与有关法律法规、公司章程的有关规定不一致的，以有关法律法规、公司章程的规定为准。

第十六条 本制度中关于董事、高级管理人员薪酬制度相关内容的解释权归属于公司董事会。

第十七条 本制度由公司股东会审议通过后，自公司向不特定合格投资者公开发行股票并在北京证券交易所上市交易之日起生效实施。

无锡华光汽车部件科技股份有限公司

董事会

2026年4月15日