

# 董事和高级管理人员薪酬管理办法

2026年4月发布

(2026年4月21日经公司第十一届董事会第十八次会议审议通过，并提交2025年年度股东会审议通过)

## 第一章 总则

第一条 为进一步完善长春富维集团汽车零部件股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，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《长春富维集团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公司高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理应遵循以下原则：

- (一) 与市场发展相适应；
- (二) 与公司经营业绩、个人业绩相匹配；
- (三) 与公司可持续发展相协调。

## 第二章 薪酬标准及发放

第四条 董事的薪酬

(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薪酬，方案由董事会薪酬与考核委员会制定，股东会决定，并按相关规定予以披露；

(二) 非专职董事长、非专职副董事长任职期间不领取任何薪酬；

(三) 担任公司高级管理人员职务的董事不享受任何董事薪酬，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薪酬；

(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 高级管理人员薪酬

高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，董事会批准，向股东会说明，并按相关规定予以充分披露。

（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薪酬，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年薪，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结果确定。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结果确定。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）福利补贴：公司董事、高级管理人员依法享受社会保险、住房公积金等福利。津贴、补贴等按公司统一标准执行。

（五）其他：董事会设立的其他激励项目，比如：超额利润分享奖励、特别贡献嘉奖等，具体奖励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。

第六条 公司董事及高级管理人员的薪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薪酬、津贴的，自上述事项生效次月起停止向其发放相关董事薪酬、津贴。

第八条 公司董事、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 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、高级管理人员年度绩效年薪和任期奖励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，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，应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的年度绩效年薪和任期奖励收入，并对相关行为发生期间已经支付的年度绩效年薪和任期奖励收入进行全额或部分追回。

第十一条 高级管理人员在下属全资、控股、参股企业兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴、补贴等任何形式的薪酬和其他额外利益。

### 第三章 附则

第十二条 本办法经公司董事会审议批准并报股东会通过后执行。

第十三条 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。

第十四条 本办法解释权归公司董事会。

长春富维集团汽车零部件股份有限公司

2026年4月21日