

无锡市振华汽车部件股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善无锡市振华汽车部件股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，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、法规及《无锡市振华汽车部件股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于公司董事和高级管理人员。高级管理人员包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、公平原则，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；
- 2、责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- 3、长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- 4、激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩；
- 5、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 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查公司董事、高级管理

人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准并进行考核。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

第六条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会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。

第七条 公司人事部负责日常具体工作，并配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第八条 董事会秘书根据国家法律、法规和监管机构有关规定负责董事、高级管理人员薪酬的信息披露。

第三章 薪酬构成与标准

第九条 公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司以上年度董事、高级管理人员的工资总额为基数，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等情况，合理编制年度工资总额预算。

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。

第十条 公司结合行业水平、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。

第十一条 公司内部董事（在公司兼任其他岗位的董事）和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组成，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百分之五十。

（一）基本薪酬。基本薪酬参考市场同行业薪酬标准，按工作岗位、贡献大

小及权责相结合等因素确定基本工资薪酬标准。

(二) 绩效薪酬。绩效薪酬结合【月/季度】和年度绩效考核结果等确定。薪资水平与其个人业绩和公司整体经营业绩挂钩。

(三) 中长期激励收入。股权激励、员工持股计划等中长期激励工具的具体实施计划由董事会薪酬与考核委员会制定，并经董事会、股东会审议批准。

第十二条 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。公司应当确定董事、高级管理人员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。

第十三条 公司外部董事（不在公司兼任其他岗位的董事）不领取薪酬。

第十四条 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。

第十五条 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津贴和薪酬并予以发放。

第四章 薪酬的发放与调整

第十六条 公司独立董事的年度津贴按月发放。

第十七条 公司内部董事、高级管理人员的薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定；但其一定比例的绩效薪酬应当在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- 1、代扣代缴个人所得税；
- 2、各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- 3、国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十九条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第二十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- (1) 同行业同职业薪资增幅水平。
- (2) 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。
- (3) 公司盈利状况。
- (4) 公司发展战略或者组织结构调整。
- (5) 董事、高级管理人员能力提升及取得的重大贡献。

第二十一条 经公司股东会或者董事会批准，董事会薪酬与考核委员会可以临时为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事或者高级管理人员的薪酬的补充。

第五章 薪酬的止付追索

第二十二条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事和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。

第二十三条 公司董事和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，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

第二十四条 本制度自公司股东会审议通过后之日起生效施行，本制度修改时亦需股东会审议通过。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。本制度未尽事项，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。与国家有关法律、法规和《公司章程》相悖时，应按相关法律、法规和《公司章程》执行。

无锡市振华汽车部件股份有限公司

二零二六年四月

