

**浙江华远汽车科技股份有限公司**

**董事、高级管理人员薪酬管理制度**

**二零二六年四月**

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善浙江华远汽车科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事及高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《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》《浙江华远汽车科技股份有限公司章程》等有关法律、法规、规章制度的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事及高级管理人员。高级管理人员指公司经理、副经理、董事会秘书、财务负责人。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- （二）按绩效评价标准、程序及主要评价体系的原则；
- （三）个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）激励与约束并重、奖罚对等的原则。

## 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 董事的薪酬与考核由董事会薪酬与考核委员会提出方案，由股东会确定；高级管理人员的薪酬与考核由董事会薪酬与考核委员会提出方案，由董事会确定。

**第五条** 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## 第三章 薪酬标准

**第六条** 董事会成员薪酬：

- （一）非独立董事

1、外部董事（不在公司担任其他具体职务的非独立董事），不在公司领取薪酬或董事津贴。

2、在公司担任具体职务的非独立董事，按第七条执行，不再发放董事津贴。

## （二）独立董事

公司独立董事在公司领取独立董事津贴。津贴根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司的实际情况，参考同行业上市公司的标准水平，根据独立董事所承担的风险责任及市场薪酬水平确定独立董事的职务津贴。独立董事津贴按年计算，由薪酬与考核委员会提出建议、董事会制订方案、股东会审议通过，并在公司年度报告中披露。

**第七条** 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平确定其年度的基本报酬；

（二）绩效薪酬：根据高级管理人员完成月度业绩考核指标获得的风险责任报酬，根据公司设计的薪酬序列、薪酬等级进行确定。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%。月度绩效薪酬应当结合公司、部门业绩达成情况及个人绩效目标达成情况核定，绩效核算方式、发放周期参照公司相关规定执行。

**第八条** 本薪酬管理制度所规定的公司董事、高级管理人员薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划、期权等中长期激励收入以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和股权激励计划、员工持股计划、期权等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。

**第九条** 董事、高级管理人员应有10%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。

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。

## 第四章 薪酬发放与止付追索

**第十条** 在公司领取薪酬的董事及高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。独立董事津贴按年发放，在公司担任具体职务的董事、高级管理人员的固定薪酬按月度发放，绩效薪酬根据考核周期发放。

年度绩效考核的期限自每年的1月1日起至12月31日止。

公司董事及高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得

税及其他规定由个人承担的部分。

**第十一条** 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并予以发放。

发生以下任一情形的，公司不予发放薪酬，并由董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事和高级管理人员发起绩效薪酬或津贴的追索程序：

（一）严重失职或者滥用职权的；

（二）因重大违法违规行为被中国证监会或证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十二条** 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、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。

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。

## 第五章 薪酬调整

**第十三条** 薪酬体系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的进一步发展需要。

**第十四条** 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据。

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）组织结构调整。

（五）岗位发生变动的个别调整。

**第十五条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，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及高级管理人员的薪酬的补充。

## 第六章 附则

**第十六条** 本制度未尽事宜，按照有关法律、法规、规范性文件和《浙江华远汽车科技股份有限公司章程》等相关规定执行。本制度如与国家日后颁布的法律、法规、证监会及交易所的规定相抵触时，按国家有关法律、法规、证监会及交易所的规定执行。

**第十七条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第十八条** 本制度由公司董事会负责解释。

浙江华远汽车科技股份有限公司

2026年4月