

广东东箭汽车科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

(2026年4月修订)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善广东东箭汽车科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，加强和规范公司董事和高级管理人员（以下简称“董事、高级管理人员”）薪酬的管理，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，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》等有关法律法规的规定以及《公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于《公司章程》规定的董事和高级管理人员。

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等综合考核确定薪酬。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、利相匹配的原则；
- （二）个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合原则；
- （四）考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

第二章 管理机构

第五条 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，负责制定公司董事、高级管理人员的考核标准，并实施考核；负责制定和审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策和方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；对本制度项下需止付追索的事项启动薪酬止付及追索程序。

第六条 公司董事的年度薪酬，在公司年度报告中填列，经董事会同意后，提交股东会审议确认；高级管理人员的年度薪酬，在公司年度报告中填列，提交董事会审议确认。

第七条 薪酬与考核委员会的职责与权限参考相关议事规则。

第三章 薪酬与考核管理

第八条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事：独立董事在公司领取津贴，除此之外无其他报酬，独立董事的津贴标准经股东会审议通过后执行。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的合理费用，由公司承担。

（二）非独立董事（包括董事长、职工代表董事、其他非独立董事）：根据其在公司担任的职务、工作经验、绩效考核、履职情况等因素确认并领取津贴或薪酬，津贴或薪酬标准经股东会审议通过后执行。

（三）高级管理人员：根据其在公司担任的职务、业务能力、岗位绩效、公司经营目标完成情况及薪酬分配政策等因素确认并领取薪酬，薪酬标准经董事会审议通过后执行。

第九条 公司非独立董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、专项奖金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）基本年薪：根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情及公司经营实际等情况确定年度的基本报酬，按月发放。

（二）绩效年薪：绩效薪酬与目标责任制考核结果挂钩，以其年度个人工作目标为基础，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；为有效激励非独立董事、高级

管理人员工作积极性，可以在月度、季度或年度结束后基于审慎的原则进行提前预发放，并确定不低于10%的绩效薪酬在年度报告披露和年度绩效评价后结算支付，多退少补。

（三）专项奖金：按照公司专项奖金的相关制度执行。

（四）中长期激励：中长期激励收入是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股票、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的奖金、激励或奖励等，由公司根据实际情况制定激励方案。

第十条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织。董事、高级管理人员绩效考核标准如下：

（一）独立董事：不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，采取年度考评方式，围绕工作业绩、突出责任、职责履行等方面进行考核。

（三）高级管理人员：根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，采取年度考评方式，围绕公司业绩、突出责任、职责履行等方面进行考核。

第十一条 原则上董事、高级管理人员薪酬方案在换届时统一制定并在任职期间执行，如需调整的，由《公司章程》等规定的管理机构依职权进行审议确定。

第四章 薪酬核算、递延支付与止付追索

第十二条 会计年度结束后，公司董事会薪酬与考核委员会应当对董事、高级管理人员进行年度绩效评价，确定前述人员的年度绩效薪酬，并预留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 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十四条 董事、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，由公司在发放薪酬时代扣代缴。

第十五条 对公司董事、高级管理人员离任审计时，经核实的公司绩效状况与评价考核结果出现差异的，据实考评相应年度的绩效考核。公司有权不予发放、扣减、追回其相应期间的部分或全部绩效薪酬、中长期激励收益及已发放的薪酬：

- (一) 严重违反公司规章制度，受到公司违规处分的；
- (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) 不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第十六条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员的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。

公司董事、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，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。

第五章 薪酬调整

第十八条 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。

第十九条 薪酬调整依据包括：

- (一) 同行业薪酬水平；
- (二) 通胀水平；
- (三) 公司盈利状况；
- (四) 个人业绩或能力情况。

第六章 附则

第二十条 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度内容与法律法规、规范性文件或《公司章程》相抵触时，以法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第二十一条 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。

第二十二条 本制度由公司董事会审议通过以后，经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改亦同。

广东东箭汽车科技股份有限公司

2026年4月