

证券代码：874433

证券简称：安达股份

主办券商：财通证券

湖州安达汽车配件股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度（北交所上市后适用）

（第二次修订稿）

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

公司于 2026 年 5 月 7 日召开第一届董事会第二十次会议，以 9 票同意，0 票反对，0 票弃权，0 票回避，审议通过《关于制定及修订部分公司向不特定合格投资者公开发行股票并上市后适用的内部治理制度的议案》。本制度尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

湖州安达汽车配件股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

（北京证券交易所上市后适用）

（第二次修订稿）

第一章 总则

第一条 为进一步规范湖州安达汽车配件股份有限公司（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，保证公司董

事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，以更好的促进公司稳定持续发展。根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《北京证券交易所股票上市规则》、《上市公司治理准则》等有关法律法规的规定和《湖州安达汽车配件股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）之规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

（一）董事会成员：包括公司非独立董事及独立董事；

1. 非独立董事是指除独立董事之外的其他董事；
2. 独立董事是指不在公司担任除董事及董事会专门委员会委员以外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断的关系的董事。

（二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、公司董事会及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公正、公开原则；
- （二）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）个人收入水平与公司经营、效益相挂钩的原则；
- （四）薪酬与公司长远发展相结合的原则；
- （五）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 公司董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的薪酬与考核管理机构，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、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，明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建

议。

公司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。

第五条 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议，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。

公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第六条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第三章 薪酬标准、支付与调整

第七条 公司董事的薪酬构成：

（一）非独立董事

1.非独立董事在公司担任具体职务的，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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%。在公司担任具体职务的非独立董事按照其在公司所担任的具体职务领取薪酬，除股东会另行作出决议外，不领取董事津贴；非独立董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行。

2.非独立董事未在公司担任具体行政职务的（如有），不在公司领取薪酬，亦不领取董事津贴。

（二）独立董事

独立董事采用固定薪酬制，公司独立董事薪酬按年发放，由公司统一代扣代

缴个人所得税，除此以外不再另行发放薪酬。

第八条 高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入组成。绩效薪酬包含绩效年薪、超额利润奖。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%。

（一）基本薪酬：依据岗位责任、任职要求、行业水平等因素确定，为固定薪酬；

（二）绩效年薪：与年度经营业绩考核、个人履职评价挂钩的浮动薪酬；

（三）超额利润奖：超额利润奖励是对完成超额利润给予的奖励，纳入年度薪酬进行管理，根据超额利润完成情况执行；

（四）中长期激励收入：包括与任期经营业绩考核结果挂钩的任期激励收入等。

第九条 公司高级管理人员根据其在公司担任的具体经营管理职务，按薪酬方案及考核评价结果领取薪酬。高级管理人员薪酬方案不发生变化的情况下，新一年的薪酬继续适用上年度标准而无需重新履行审议程序。

第十条 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，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

第十二条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、按照公司考勤规定扣减的薪酬、其它国家或公司规定的款项等个人应承担缴纳的部分，剩余部分发放给个人。

第十三条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；

（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）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的；

（五）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京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。

第十四条 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：收集市场薪酬报告或公开的薪酬数据，汇总分析同行业的薪酬数据，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）公司组织结构调整；

（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提案并经董事会审议批准，公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

第四章 薪酬的止付追索

第十六条 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。

第十七条 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 附则

第十八条 本制度未作规定的，适用有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定。本制度的任何条款，如与届时有效的法律、行政法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定相冲突，应以届时有效的法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

第十九条 本制度由董事会负责解释。

第二十条 本制度经公司股东会审议通过并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之日起生效并实施。

湖州安达汽车配件股份有限公司

董 事 会

2026年5月7日