

长城汽车股份有限公司

薪酬管理制度

此制度经公司 2026 年 6 月 26 日 2025 年年度股东会审议通过

目 录

第一章 总则	1
第二章 薪酬管理机构与决定机制	2
第三章 薪酬结构与评价	3
第四章 薪酬发放	4
第五章 薪酬的止付、追索与调整	5
第六章 薪酬信息与保密管理	7
第七章 附则	8



第一章 总则

第一条 为规范长城汽车股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员及普通员工的薪酬管理，建立和完善科学有效的激励与约束机制，更好的调动董事、高级管理人员及普通员工的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，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《长城汽车股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的有关规定，结合公司实际情况，制定《长城汽车股份有限公司薪酬管理制度》（以下简称“本制度”）。

第二条 本制度适用人员包括：

（一）董事：执行董事、职工代表董事、非执行董事、独立非执行董事；

（二）高级管理人员：公司的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书和公司章程规定的其他人员；

（三）普通员工：与公司（含控股子公司）建立正式劳动关系或聘任关系的除董事及高级管理人员之外的其他人员。

第三条 本制度遵循以下激励导向：

（一）价值导向：按岗位价值、承担责任、任职资格等因素，确定各个岗位的薪酬标准。

（二）业绩导向：董事、高级管理人员及普通员工的实际薪酬与公司的经营状况、部门绩效和个人的工作业绩挂钩，实行奖优罚劣。

（三）市场导向：公司薪酬水平要更好的吸引和留住人才，保证公司薪酬水平在外部市场中具有竞争力。

（四）激励与约束并重导向：董事、高级管理人员及普通员工的薪酬发放与绩效评价及激励机制挂钩，强化正向激励的同时，明确薪酬止付、追索机制，防范履职风险。

第二章 薪酬管理机构与决定机制

第四条 公司董事会下设薪酬委员会，负责公司薪酬管理制度的制订和实施，并制定董事、高级管理人员的薪酬方案、考核标准并进行考核和监督。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，并予以披露。

第五条 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员工的薪酬分配比例，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，促进提高普通员工薪酬水平。

第六条 公司人力资源部、财务部、证券投资部配合董事会薪酬委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施，负责公司薪酬管理并制定相关实施细则。

第三章 薪酬结构与评价

第七条 董事、高级管理人员及普通员工的薪酬结构包括基本薪酬、绩效薪酬、长期激励、津贴、福利以及其他形式从公司获得的报酬。公司依据业务特点及个人价值创造，实施差异化薪酬激励组合，同时会结合外部市场情况定期进行更新。

（一）基本薪酬：基本薪酬根据董事、高级管理人员及普通员工所在岗位承担的职责、岗位要求及重要性、市场水平等因素综合确定。

（二）绩效薪酬：以公司/部门经营目标为考核基础，根据考核期内实现的效益情况以及个人工作业绩完成情况综合核定。

（三）长期激励：公司通过实施员工持股计划和股权激励计划，对企业发展过程中做出重要贡献的人员给予长期回报。公司同时设置了长期激励基金，长期激励基金属于员工薪酬的组成部分，可以用于员工持股计划或股权激励计划，也可以现金形式发放。

1、长期激励基金的计提

长期激励基金的计提金额由董事会在不超出《长城汽车股份有限公司长期激励基金管理办法》约定的上限范围内，结合公司实际情况确定。

2、长期激励基金的管理和使用

长期激励基金的提取和管理由人力、财务部共同负责。长期激励基金使用时，公司会设置相应的约束条件，只有达成相应的约束条件，权益才能兑现。

3、长期激励基金变更的审议程序

若因公司重大战略投资项目、市场环境变化等其他重大事项影响公司正常经营，或因经营方向调整、重大战略转型而需要调整董事、高级管理人员及普通员工薪酬结构时，董事会可以调整现行长期激励基金计提规则，报股东会审议通过后方可实施。

（四）津贴：依据董事、高级管理人员及普通员工所在岗位的职级、工作内容、工作环境的不同适用不同的津贴和标准。公司按照其所在国家、地区 and 实际运营情况在薪酬实施细则中制定适用的津贴类别和标准。

（五）福利：公司为董事、高级管理人员及普通员工提供了各项社会保险、住房公积金、健康保障、餐饮补贴、住房援助、出行关怀及子女教育等一系列全方位、多层次的福利措施。

第八条 薪酬委员会负责组织董事和高级管理人员的绩效评价，绩效评价依据经审计的公司财务数据，考虑行业水平、公司总体战略、年度经营方针、公司经营业绩，并结合个人岗位职责、履职情况、长期价值创造能力及绩效考核结果等开展。董事及高级管理人员的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。

公司亏损时应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

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。

公司独立董事以固定薪酬形式在公司领取报酬，薪酬数额由公司股东会审议决定，独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第四章 薪酬发放

第九条 公司董事、高级管理人员及普通员工的基本薪酬按月发放，在本月规定时间内支付上个月的工资。

第十条 公司董事、高级管理人员及普通员工的绩效薪酬和长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据，按照所在公司/部门的激励方案，一次性或分次递延发放。

公司确定董事、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。

第十一条 公司董事、高级管理人员及普通员工长期激励的计算和发放按照公司具体的激励方案执行。

第十二条 公司董事、高级管理人员及普通员工社会保险的缴纳、津贴及福利的发放按所在公司当地政府要求及公司实施细则执行。

第十三条 公司董事、高级管理人员及普通员工的个人所得税按照国家法律规定由公司为其代扣代缴。

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、岗位调动、辞职等原因离任的，原则上薪酬按其实际任期和实际绩效计算并予以发放，特殊情形按照公司内部相关管理制度执行。

第五章 薪酬的止付、追索与调整

第十五条 公司董事、高级管理人员及普通员工在任职期间发生下列情形，公司可以减少或停止支付未发放的绩效薪酬和长期激励收入；全额或部分追回相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和长期激励收入：

（一）在任职期间违反法律法规、失职、渎职或因违反公司反贿赂管理体系制度等被公司解除劳动关系的或给公司造成严重损失的；

（二）离职后违反竞业限制、离职后查明的违反公司反贿赂管理体系或重大工作问题给公司造成严重损失的；

（三）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

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长期激励收入进行全额或部分追回。

第十八条 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，包括但不限于以下条件：

（一）外部薪酬水平发生较大变化，现有的薪酬策略和水平不能吸引和保留公司正常运营所必须的人才时；

（二）外部经济环境发生较大变化，影响董事、高级管理人员及普通员工的实际收入水平时；

（三）公司面临严重经济困难或遭受重大经济损失时；公司经营状况有重大改善或业绩有显著提高时；

（四）岗位发生变化或岗位的工作内容发生重大变化时；

（五）绩效优秀或薪酬水平不能体现岗位价值时。

第六章 薪酬信息与保密管理

第十九条 公司对员工薪资实行严格的保密制度，员工薪资及薪资等级是公司的商业机密。

第二十条 因工作原因而知悉他人薪资及薪资等级等信息的相关人员，未经允许不得对内、对外泄漏公司薪酬水平或员工个人薪酬及薪资等级信息。

第二十一条 员工应做好个人薪酬信息的保密工作，不得询问他人薪酬及薪资等级信息，也不可以向他人透露个人的薪酬及薪资等级信息。

第二十二条 如因违反上述规定，影响公司正常秩序，公司有权依据相关内部管理规定，对违反者采取措施。

第七章 附则

第二十三条 本制度未尽事宜，或与国家现行法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以相关法律、法规、部门规章、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十四条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦相同。

第二十五条 本制度由公司董事会负责解释。

长城汽车股份有限公司董事会

2026年6月26日