

怀集登云汽配股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(二〇二五年九月)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善怀集登云汽配股份有限公司（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》（以下简称“《公司法》”）等有关法律法规、规范性文件和《怀集登云汽配股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的有关规定，特制定本制度。

第二条 非独立董事、独立董事与高级管理人员（总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监）适用本制度。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）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；

（二）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（三）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

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在董事会的授权下，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。

第五条 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬方案，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬分配方案须经董事会批准。

第三章 薪酬的标准

第六条 在公司经营管理岗位任职的非独立董事，按照在公司任职的职务与

岗位责任确定薪酬标准。

第七条 独立董事薪酬实行固定津贴制，10万元人民币/年，如需调整津贴金额，须经公司股东会审议通过后决定。

第八条 董事、高级管理人员按照《公司法》《公司章程》等规定出席/列席公司董事会、股东会而产生的合理费用由公司承担。

第九条 公司高级管理人员的薪酬由基本工资、绩效工资、年终奖金组成。

（一）基本工资

主要参考当地工资标准而定，按月发放。

（二）绩效工资

绩效工资根据年度经营指标核定，按季度实际完成情况及个人工作目标考核结果确定，按季度发放。

（三）年终奖金及其他津贴

年终奖金以年度经营目标为考核基础，根据高级管理人员完成年度经营指标核定年度奖励总额，并根据高级管理人员完成个人年度工作目标的考核情况确定，按年发放。

其他津贴：包括但不限于人才津贴、技术岗位津贴、特殊津贴等。

公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力等进行绩效评价并审核。

第四章 薪酬的发放

第十条 公司高级管理人员、在公司任职的董事薪酬发放时间、方式根据公司执行的工资发放制度确定。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，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以下内容：

（一）代扣代缴个人所得税；

（二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；

（三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十二条 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。

第十三条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放年终奖金或津贴：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）严重损害公司利益的；
- （四）其他严重违反相关法律法规及公司有关制度的情形。

第五章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应为公司经营战略服务，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。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- （二）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；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整。

第六章 其 他

第十六条 公司董事、高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十七条 本制度如与国家有关法律、法规、规范性文件或公司章程相抵触，按国家有关法律、法规、规范性文件和公司章程的规定执行，并立即修订本制度。

第十八条 本制度由公司董事会拟订，经股东会审议通过之日起生效并实施，修改亦同。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

怀集登云汽配股份有限公司

二〇二五年九月