

上海保隆汽车科技股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善上海保隆汽车科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，充分发挥薪酬的激励与约束作用，吸引、保留和激励核心人才，保障公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《上海保隆汽车科技股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的规定，制定本制度。

第二条 本制度适用于与公司建立正式劳动关系或雇佣关系的人员（以下简称“员工”）。公司独立董事和不在公司领取薪酬的董事，不适用本制度规定。

第三条 公司的薪酬管理遵循以下原则：

（一）合法性原则：严格遵守国家法律法规的规定，确保薪酬管理合规有序；

（二）战略导向原则：薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司经营目标实现；

（三）公平公正原则：薪酬分配兼顾岗位价值、绩效表现及员工贡献，保障内部公平与外部竞争力；

（四）激励约束原则：强化薪酬与绩效的联动，实现激励先进、约束落后的效果。

（五）可持续发展原则：薪酬总额与公司经营效益挂钩，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

第二章 工资总额决定机制

第四条 工资总额是指公司在一定时期内，以货币形式直接支付给全体员工的劳动报酬总额。

第五条 工资总额主要依据以下因素综合确定：

（一）经营效益与支付能力：结合公司经营业绩、盈利预期与发展

战略，确保员工工资总额与公司经营状况匹配；

（二）市场与行业竞争力：参考行业及地区薪资水平，保障公司薪酬具备市场竞争力；

（三）岗位价值与内部公平：以岗位价值、责任担当、专业技能为核心，兼顾内部公平，确定薪酬标准；

（四）绩效贡献与核心倾斜：向关键岗位、核心人才及高绩效员工倾斜，体现绩效导向与战略激励原则。

第六条 公司工资总额实行预算管理。公司人力资源中心每年根据公司经营计划，结合行业及地区薪资水平与公司内部薪酬策略，编制年度工资总额预算，纳入公司整体财务预算体系，按程序审批、执行并动态调整。

第三章 薪酬管理机构

第七条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。

第八条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者董事会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。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，并向股东会说明，充分披露。

第九条 董事会薪酬与考核委员会制定董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，制定和审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索等政策与方案。

第十条 公司人力资源中心应配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施工作。

第十一条 公司人力资源中心为普通员工薪酬管理制度的制定和执行机构，包括考核组织、薪酬核算、方案制定和调整、支付和止付追索等。普通员工的薪酬方案和考核标准由公司人力资源中心制定后，应当报公司总经理审批。公司人力资源中心应当向总经理和董事会汇报员工薪酬方案和考核工作的执行情况，接受总经理和董事会的监督。

第四章 薪酬构成与标准

- 第十二条** 员工（包括公司董事、高级管理人员）的薪酬构成如下：
- （一）基本薪酬：根据岗位职责、市场薪酬水平、行业特点及个人能力等因素确定，按月发放；
 - （二）绩效薪酬：与公司经营业绩、财务数据、个人绩效考核结果等指标挂钩，根据考核结果发放；
 - （三）中长期激励收入：包括股权激励、员工持股计划等，具体依据公司相关股权激励、员工持股方案执行。
- 第十三条** 公司董事、高级管理人员当年度的绩效薪酬占当年度的基本薪酬与绩效薪酬之和的比例，原则上不低于 50%。
- 第十四条** 对于公司的核心研发人员或行业领军人才，公司可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩、财务数据挂钩。

第五章 绩效考核

- 第十五条** 考核对象覆盖公司全体员工，董事及高级管理人员的考核由董事会薪酬考核委员会组织实施。
- 第十六条** 考核周期根据员工的具体岗位情况，实行月度、季度与年度相结合的考核方式。
- 第十七条** 考核指标根据公司经营目标、部门职责、岗位职责分解制定，包括但不限于财务指标、业务指标、管理指标等；考核标准以量化指标为主、定性指标为辅，明确各级别考核阈值，确保考核的客观性与可操作性。
- 第十八条** 董事及高级管理人员的绩效评价以公司的财务数据为核心依据，结合公司经营目标实现、战略目标完成情况等进行综合评定，评价结果作为绩效薪酬及中长期激励收入确定与支付的重要依据。
- 第十九条** 公司将一定比例的董事、高级管理人员绩效薪酬在公司年度报告披

露和绩效评价后支付，该部分绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第六章 薪酬支付与调整

第二十条 薪酬支付安排：

（一）员工的基本薪酬按月足额发放，绩效薪酬根据岗位情况依据考核周期内的绩效考核结果计发。

（二）公司董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬，应当在公司年度报告披露和绩效评价后发放。

（三）公司按照国家法律法规及相关规定，代扣代缴个人所得税、社会保险费及住房公积金等个人应承担部分。

第二十一条 董事、高级管理人员在任期届满、离职或职务变动时，按其实际任职时间和绩效考核结果结算并发放薪酬；如涉及未解锁的中长期激励收益，按照公司已制定的相关激励方案约定处理；普通员工离职的，按公司劳动合同管理及薪酬结算相关规定办理。

第二十二条 公司应当定期评估员工薪酬水平，并根据具体情况适时对员工的薪酬水平进行调整。具体调整依据包括但不限于：

- （一）行业薪酬水平变化；
- （二）通胀情况；
- （三）公司经营业绩；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化；
- （六）个人重大发明、立功表现或作出其他突出贡献。

对普通员工薪酬水平进行调整，由公司人力资源中心制定调整方案，报总经理审批后实施；公司董事、高级管理人员薪酬调整方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，按程序审议批准后执行。

第二十三条 公司应采取措施推动公司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，并通过实施股权激励计划、员工持股计划等激励方式，促进提高普通员工的薪酬水平，增强公司竞争力。

第七章 董事、高级管理人员薪酬追索扣回

第二十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对该财务报告期内任职的董事、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。

第二十五条 公司董事、高级管理人员违反法律法规规定的义务给公司造成重大损失，或者对公司财务造假、关联方资金占用、违规担保等重大违法违规行负有过错的，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。

第二十六条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损持续扩大，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。

第八章 附则

第二十七条 本制度由董事会负责制定并解释，修订时需提交股东会批准。

第二十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

上海保隆汽车科技股份有限公司

2026年4月24日