

比亚迪股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善比亚迪股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的约束激励机制，保持核心团队的稳定性，有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，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》《公司章程》《薪酬委员会实施细则》等有关法律、法规的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按岗位确定薪酬原则：公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
- （二）按绩效评价标准、程序及主要评价体系的原则；
- （三）个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）短期和长期相结合、约束和激励并重的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

第六条 公司相关职能部门配合董事会薪酬委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬构成。基本薪酬是岗位履行职责所领取的基本报酬；绩效薪酬是在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬，其关联公司的资产收益率、营业收入、净利润、可持续发展绩效等业绩指标达成情况以及个人业绩贡献。

第八条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第四章 薪酬发放

第九条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第五章 薪酬追索扣回

第十一条 公司董事会薪酬委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回机制。

第十二条 公司董事、高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，董事会薪酬委员会应考虑决定是否扣减特定公司董事、高级管理人员当年薪酬或不予发放，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

(一) 被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或香港证券及期货事务监察委员会予以行政处罚的；

(三) 公司董事会或薪酬委员会认定严重违反政府或公司有关规定的、以及给公司造成重大损失的其他情形。

第六章 薪酬调整

第十三条 公司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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 公司盈利状况。

(二) 个人绩效：包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人对公司业绩的贡献程度。

(三) 通胀水平；参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力不降低作为公司薪酬调整的参考依据。

(四) 岗位发生变动的个别调整。

(五) 激励政策变动。

第十五条 经董事会薪酬委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充。

第七章 附则

第十六条 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》等相关规定执行。

第十七条 本制度经董事会同意，提交股东会审议批准后生效，修改时亦同。

第十八条 本制度由公司董事会薪酬委员会负责解释。

比亚迪股份有限公司

2025年3月24日