

理想汽車董事會轄下薪酬委員會章程

(理想汽車(「本公司」)董事會於2020年7月9日採納，
於有關本公司首次公開發售的F-1表格所載本公司登記聲明生效後生效，
並根據董事會於2022年12月9日通過的決議修訂)

I. 委員會成立目的

本公司董事會(「**董事會**」)轄下薪酬委員會(「**委員會**」)的成立旨在監督本公司的薪酬與僱員福利計劃及實務(包括其行政人員的薪酬計劃)，並履行符合本章程或適用法律、本公司章程大綱及組織章程細則或董事會指定的其他職能。

II. 委員會組成

委員會須由董事會不時確定的兩名或以上董事組成。根據代表其普通股的本公司美國存託股份上市及交易的證券交易所(「**證券交易所**」)的要求以及董事會認為適當的任何其他要求，委員會每名成員均應具備擔任委員會成員的資格。委員會的組成還應遵守任何其他適用法律法規的要求。

委員會主席應由董事會指定，惟倘董事會未作出指定，則委員會成員可通過多數票指定一名主席。

委員會任何職位空缺應由董事會填補。委員會成員僅可由董事會免職。

III. 委員會會議及程序

委員會應在其認為就履行其職責及責任而言屬必要時舉行會議，且每年至少舉行一次。委員會可於有必要時酌情要求管理層成員或其他人士參加會議(或該會議的任何部分)及提供相關資料，惟本公司首席執行官(「**首席執行官**」)不得出席對其薪酬進行審議或表決的委員會會議的任何部分。

委員會大部分成員倘親身出席或通過會議電話或所有參會人員可聽到相互發言的其他通訊設備參與會議，則構成法定人數。

委員會須保存其會議記錄及與該等會議有關的記錄，並酌情定期向董事會報告其活動。

IV. 委員會的職責及責任

A. 高管薪酬

與本公司高管薪酬計劃有關的下列職責及責任屬於委員會的職權範圍，且委員會應在符合並遵守適用法律以及美國證券交易委員會（「證交會」）、證券交易所或任何其他適用監管機構頒布的規則及條例的情況下：

- (a) 至少每年審查本公司高管薪酬計劃的目標及目的，並在委員會認為適當的情況下修改或建議委員會修改該等目標及目的；
- (b) 至少每年根據本公司高管薪酬計劃的目標及目的審查本公司該等計劃，倘委員會認為合適，則採用或建議委員會採用新的或現有高管薪酬計劃的修訂版；
- (c) 根據本公司高管薪酬計劃的目標及目的，每年評估首席執行官的表現作為委員會或連同其他獨立董事（根據董事會指示），基於該等評估決定及批准首席執行官的薪酬水平；惟於決定首席執行官薪酬中的長期激勵部分時，委員會應考慮其認為相關的因素，其中可能包括本公司的業績、相對股東回報、可比公司首席執行官的類似獎勵的價值及過去幾年授予首席執行官的獎勵。倘委員會願意，與董事會討論首席執行官的薪酬；
- (d) 根據本公司薪酬計劃的目標及目的，每年評估本公司其他高管人員的表現，及作為委員會或連同其他獨立董事（根據董事會指示），決定及批准該等其他高管人員的薪酬；惟倘長期激勵薪酬為該等其他高管人員薪酬的一部分，委員會應考慮所有相關因素以決定適當的薪酬水平，包括適用於首席執行官的因素；
- (e) 每年評估於董事會及委員會任職的非僱員董事的適當薪酬水平；
- (f) 審查及批准就本公司任何高管人員作出的任何遣散或解僱安排；
- (g) 履行根據任何高管薪酬計劃條款可能賦予董事會或委員會的職責及責任；

- (h) 審查本公司高管人員和董事的額外津貼或其他個人利益，並向董事會提出任何變更建議；
- (i) 審查本公司員工的薪酬安排，以評估獎勵和其他形式的薪酬是否鼓勵承擔不必要或過度的風險，並至少每年審查和討論風險管理政策和實務、公司戰略與本公司薪酬安排之間的關係；
- (j) 審查並批准本公司20-F表格年度報告中對高管薪酬的描述；及
- (k) 履行法律、本公司章程大綱或組織章程細則或董事會指定的其他職能。

B. 一般薪酬及員工福利計劃

與本公司的一般薪酬及員工福利計劃（包括激勵性薪酬和基於股權的計劃）有關的下列職責及責任屬於委員會的職權範圍內，且委員會應在符合並遵守適用法律及證交會、證券交易所或任何其他適用監管機構頒佈的規則及條例的情況下：

- (a) 至少每年審查本公司的一般薪酬計劃及其他員工福利計劃（包括激勵性薪酬和基於股權的計劃）的目標和目的，並在委員會認為適當時修改或建議董事會修改該等目標和目的；
- (b) 至少每年根據本公司的一般薪酬計劃及其他員工福利計劃（包括激勵性薪酬和基於股權的計劃）的目標和目的審查該等計劃，並在委員會認為適當時建議董事會修改該等計劃；
- (c) 審查根據證券交易所要求提交股東批准的所有股權補償計劃，審查並由委員會全權酌情決定批准所有股權補償計劃豁免遵守該等股東批准要求；
- (d) 審閱及／或批准《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》第17章所述有關股份計劃的事項，包括向董事和高級管理人員授予任何期權或獎勵，並在本公司的企業管治報告中就已審閱及／或批准的重大事項作出相關披露；及
- (e) 履行根據任何薪酬或其他員工福利計劃（包括任何激勵性薪酬或基於股權的計劃）條款可能賦予董事會或委員會的職責及責任。

V. 首席執行官的職責

首席執行官可就本公司的薪酬及員工福利計劃及實務向委員會提出建議，且委員會也可考慮該等建議，包括其高管薪酬計劃、有關首席執行官以外的高管人員的激勵性薪酬和基於股權的計劃以及本公司的董事薪酬安排。

VI. 對委員會的評估

委員會須至少每年評估其自身表現。在進行審查時，委員會須評估本章程能否妥善解決屬於或應屬於其職權範圍的事項，並須向董事會建議其認為必要或適當的變動，供其審議。委員會須處理委員會認為與其履行職責相關的所有事項，至少包括以下各項：委員會向董事會所提呈資料及建議的恰當性、合適性及質素，討論或辯論該等資料及建議的方式，以及委員會會議的次數及時長是否足以使委員會細緻周全地完成其工作。委員會須向董事會呈交一份報告（可以口頭方式發出），其中載明其評估結果，包括對本章程的任何建議修改以及對本公司或董事會政策或程序的任何建議修改。

VII. 調查與研究；外部顧問

委員會可進行或授權調查或研究委員會職責範圍內的事項，並全權酌情決定保留或獲取薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的意見。委員會應直接負責其聘請的任何薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的任命、薪酬和工作監督，相關費用由本公司承擔。委員會在選擇薪酬顧問、法律顧問或委員會的其他顧問時，必須考慮獨立於管理層的人士的所有相關因素，包括：

- (a) 僱用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士向本公司提供的其他服務；
- (b) 僱用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士從本公司收到的費用金額，佔僱用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士的總收入的百分比；
- (c) 僱用薪酬顧問、法律顧問或其他顧問的人士的，旨在防止利益衝突的政策和程序；

- (d) 薪酬顧問、法律顧問或其他顧問與委員會成員之間的任何業務或個人關係；
- (e) 薪酬顧問、法律顧問或其他顧問擁有的任何本公司股份；及
- (f) 薪酬顧問、法律顧問、其他顧問或僱用顧問的人士與本公司高管之間的任何業務或個人關係。

委員會應對向委員會提供建議的任何薪酬顧問、法律顧問或其他顧問進行獨立性評估，但以下人士除外：(1)內部法律顧問；及(2)任何薪酬顧問、法律顧問或其他顧問其職責僅限於無需根據證交會頒佈的S-K條例第407(e)(3)(iii)項披露的下列活動，即就任何廣泛的計劃提供諮詢，該計劃在範圍、條款或運作上不歧視並有利於本公司的高管或董事，並普遍適用於所有受薪員工；或提供並非為本公司定制，或根據並非由薪酬顧問制定的參數定制的資訊，且薪酬顧問不提供有關建議。

本章程概未要求薪酬顧問、法律顧問或其他顧問必須是獨立的，僅要求委員會在選擇薪酬顧問、法律顧問或其他顧問或接受其建議之前考慮所列舉的獨立因素。委員會可在考慮上述六個獨立因素後，選擇其首選的任何薪酬顧問、法律顧問或其他顧問(包括非獨立的顧問)或接受其建議。

本章程的任何內容均不應被解釋為：(1)要求委員會執行薪酬顧問、法律顧問或委員會其他顧問的意見或建議，或根據其意見或建議行事；或(2)影響委員會在履行其職責時行使其自身判斷的能力或義務。

* * *

儘管委員會成員負有本章程所載的職責及責任，除適用聯邦或州法律另有規定外，本章程中概無任何內容意在或應被解釋為會令委員會成員負有任何責任或承擔法律責任。