
常州时创能源股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为了规范常州时创能源股份有限公司（以下简称“公司”）内部激励和约束机制，充分发挥和调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，更好地提高企业资产经营效益和管理水平，依据《中华人民共和国公司法》《上海证券交易所科创板股票上市规则》等法律、法规、规范性文件及《常州时创能源股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的相关规定，制定本制度。

第二章 薪酬的标准和构成

第二条 公司董事会成员薪酬

（一）非独立董事

1、公司董事长及内部董事同时兼任公司高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行。

2、不在公司经营管理岗位任职的内部董事、外部董事可以在公司领取董事津贴，定期发放，除此之外不再另行发放薪酬。

（二）独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行，定期发放，除此之外不再另行发放薪酬。独立董事因出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第三条 公司高级管理人员薪酬

（一）高级管理人员薪酬由基本薪酬及绩效薪酬等组成。

（二）基本薪酬主要考虑所任职位的价值、责任权重、所需专业能力、市场薪资行情及公司薪酬策略等因素确定，依据薪酬与考核委员会制定并报董事会审议通过的薪酬等级序列表按月发放。

（三）绩效薪酬以公司年度目标绩效薪酬为基础，与公司经营绩效、部门绩效及个人绩效相挂钩，根据考核结果核定。

第四条 董事会薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的岗位价值、职责重要性、履职能力以及参考国内同行业可比公司相关岗位的薪酬水平等因素，制订董事、高级管理人员的薪酬方案或计划。

第三章 薪酬的发放与调整

第五条 薪酬与考核委员会根据董事会审定的年度经营计划，组织制定高级管理人员年度绩效考核指标体系（包括但不限于公司营收增长率、净利润增长率、净资产收益率、战略目标完成率等），明确考核指标权重及评分标准。年度结束后，薪酬与考核委员会组织实施对高级管理人员的年度经营绩效考核工作，形成考核报告提交董事会审议。薪酬与考核委员会对薪酬制度执行情况进行日常监督。

第六条 下列税费按照国家有关规定从基本薪酬、绩效薪酬中直接扣除：

- （一）个人所得税；
- （二）按规定需由个人承担的社会保险费；
- （三）按规定需由个人承担的住房公积金。

第七条 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。

第八条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平。每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集国内同行业上市公司相同或相近岗位的薪酬数据进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

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

（三）公司组织架构调整：因架构调整导致岗位职责发生重大变化的，对应调整薪酬标准；

（四）岗位变动调整：董事、高级管理人员岗位发生变动的，自岗位变动次月起按新岗位薪酬标准执行；

（五）年度考核结果：连续两年考核优秀的，可适当提高薪酬增幅；考核不合格的，可降低薪酬标准或不予调整。

第四章 附则

第九条 本制度所用词语，除非文义另有要求，其释义与《公司章程》所用词语释义相同。

第十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、监管机构的有关规定、《公司章程》执行。本制度与有关法律法规、监管机构的有关规定、《公司章程》的规定不一致时，按照法律法规、监管机构的相关规定、《公司章程》执行。

第十一条 本制度由公司董事会负责制定、解释和修改。

第十二条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效。