

常州电站辅机股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

公司于 2026 年 4 月 25 日召开第三届董事会第二十四次会议，审议通过了《关于修订<董事及高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，同意 9 票，反对 0 票，弃权 0 票。本议案尚需提交 2025 年年度股东会审议。该议案提交董事会审议前已经第三届董事会薪酬与考核委员会第十次会议审议通过。

二、 分章节列示制度主要内容：

第一章 总 则

第一条 为了进一步完善常州电站辅机股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动公司董事与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》及其他有关法律、法规、规范性文件和《常州电站辅机股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制订本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）董事：包括独立董事和非独立董事；

独立董事：指公司按照相关规定聘请的，与公司及主要股东不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

非独立董事：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；

（二）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平、公开、公正原则，体现收入水平符合公司规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、责任义务大小相符；

（三）总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则，体现薪酬与年度绩效考核相匹配。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是公司董事、高级管理人员薪酬方案制定、管理与考核的专门机构。薪酬与考核委员会对董事会负责。

第五条 公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

董事的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会制定并经董事会审议通过后，提交股东会审议通过后实施；在董事会或者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。高级管理人员的薪酬方案经董事会薪酬与考核委员会制定后，提交董事会审议通过后实施。

公司业绩如果发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第六条 公司人事部、财务部等具体职能部门协助进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成与标准

第七条 公司董事薪酬

（一）独立董事：公司应对独立董事实行津贴制度，其出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销；

（二）外部董事：公司可向外部董事发放津贴，其出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销；

（三）内部董事：公司内部董事原则上仅根据其在公司担任的具体职务领取相应的岗位薪酬。

但经股东会批准，公司可另行向内部董事发放董事职务津贴。

第八条 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬及中长期激励收入组成组成。

（一）基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月发放；

（二）绩效薪酬：根据公司年度目标绩效奖金为基础，与公司年度经营绩效个人绩效考核相挂钩，年终根据当年考核结果统筹兑付，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

（三）中长期激励收入：与中长期考核评价结果相联系的收入，是对董事、高级管理人员中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

高级管理人员兼多职的，其薪酬标准原则上按就高不就低确定，不重复计算。

第四章 薪酬的支付

第九条 公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十条 董事及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，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放

给个人。

第十一条 公司董事及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。

第五章 薪酬的调整和管理

第十二条 董事及高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，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）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十三条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司可以临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

第十四条 公司对内部董事、高级管理人员实行责任追究制度。对于因工作不力、管理失职、决策失误造成公司资产重大损失或者未完成经营管理目标任务的，公司视损失大小和责任轻重，给予经济处罚、行政处分或者解聘职务等处罚。

第六章 薪酬的止付追索

第十五条 公司董事及高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司有权取消其薪酬或津贴的发放：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司董事及高级管理人员或其他处罚的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；

（四）严重违反公司各项规章制度的；

（五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员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。

第十七条 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，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。

第七章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，依据国家法律、行政法规、部门规章、其他规范性文件及《公司章程》的有关规定执行。若本制度与日后国家新颁布的法律法规、中国证监会、北交所新发布的规定有冲突的，冲突部分以国家法律法规及中国证监会、北交所最新发布的规定为准，并及时对本制度进行相应修订；

第十九条 本制度由公司董事会负责解释；

第二十条 本制度由董事会制定，经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。

常州电站辅机股份有限公司

董事会

2026年4月28日