

常州腾龙汽车零部件股份有限公司

2019 年度董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条、为强化经营管理责任,建立和完善董事、监事、高级管理人员(以下简称“董监高”)的激励和约束机制,树立个人薪酬与公司业绩挂钩的目标与价值导向,提升公司资产经营效益和管理水平,结合公司实际,特制定本管理制度。

第二条、本制度适用对象为:

- (一)在公司担任董事及监事的人员;
- (二)公司高级管理人员,包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及其他经公司董事会批准列入高级管理人员范围的人员;

第三条、公司董监高人员的薪酬以公司经营规模和绩效为基础,根据公司经营计划和分管工作的职责、目标,进行综合考核确定。

第四条、公司董监高人员薪酬及绩效考核原则:

- (一)坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则;
- (二)绩效优先,体现与公司收益分享、风险共担的价值理念;
- (三)总体薪酬水平兼顾内外部公平,并与公司规模相适应。

第二章 薪酬管理机构

第五条、公司董事会薪酬与考核委员会根据公司薪酬管理情况,在本制度范围内负责指导本制度的具体实施。

第六条、公司人力资源部门、财务部门等具体职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、监事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成及确定

第七条、董事长、高级管理人员实行年薪制,其薪酬由基本工资和绩效工资两部分构成。基本工资占年薪的 60%-80%,绩效工资占年薪的 20%-40%。

第八条、年薪标准确定:结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况,非独立董事、监事、高级管理人员等年薪标准按以下标准执行:

(一) 董事长年薪标准为 30-60 万元。

(二) 非独立董事如果在公司担任有其他职务, 则其薪酬标准按其担任其他职务的岗位工资发放标准执行; 如未在公司担任其他职务, 不再另行发放津贴。

(三) 监事如果在公司担任有其他职务, 则其薪酬标准按其担任其他职务的岗位工资发放标准执行, 如未在公司担任其他职务, 不再另行发放津贴。

(四) 高级管理人员实行年薪制, 年薪标准幅度为: 20 万元-50 万元/年(税前)。

上述人员的年薪标准为基本标准, 绩效薪资部分与公司年度经营绩效相挂钩, 实际发放年薪可在此标准基础上根据考核结果浮动。

第九条、根据《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》的有关规定, 结合公司实际情况, 公司每年度给予每位独立董事津贴人民币 6 万元(税前), 按月平均支付。按《公司法》和《公司章程》相关规定, 独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

第十条、经董事会薪酬与考核委员会同意, 公司董事会审批, 可以临时性地为专门事项设立专项奖励基金, 作为对公司董监高人员薪酬的补充。

第四章 薪酬发放和管理

第十一条、公司按月以现金形式发放基本工资。

第十二条、薪酬与考核委员会根据本制度第八条规定的基本工资(含津贴)发放标准, 确定相关人员的基本工资数额, 并报董事会备案后实行。薪酬与考核委员会根据董事会审定的年度经营计划, 组织、实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作, 并对薪酬制度执行情况进行监督。

第十三条、下列税费按照国家有关规定从基本工资、绩效奖金中直接扣除:

(一) 个人所得税;

(二) 按规定需由个人承担的社会保险费和住房公积金。

第十四条、公司董事、监事、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绩效工资并予以发放。

第十五条、公司董事、监事、高级管理人员如因违反我国法律、法规、规章或严重损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务或者在任职期间未经批准擅自离职的,其绩效工资不予发放。

第五章 薪酬调整

第十六条、当经营环境及外部条件发生重大变化时,经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件,不定期地调整薪酬标准,甚至终止该制度,并报董事会及股东大会批准后实施,薪资标准按通过后的金额为准。可能的影响因素包括:

(一)内部因素,公司经营效益情况、市场薪酬水平变动情况、公司的经营发展战略、年末考核情况及职务变动等。

(二)外部因素,国家政策、通货膨胀、市场环境发生不可预测的重大变化及因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

第六章 附则

第十七条、本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟定,报董事会同意,提交公司股东大会批准后实施,修改时亦同。

第十八条、本制度未尽事宜,依照有关法律、法规的规定执行。

第十九条、本制度由公司董事会负责解释。