

# 中节能风力发电股份有限公司

## 高级管理人员薪酬考核管理办法

### 第一章 总则

第一条 为建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动高级管理人员(以下简称“高管”)的积极性和创造性，提高公司经营管理水平，增强公司核心竞争力，促进经济效益的快速增长，根据国家有关法律法规，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所指高管包括：总经理、副总经理、总会计师、董事会秘书。

第三条 公司高管的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定年度薪酬。

第四条 公司高管薪酬分配遵循以下基本原则：

- (一) 按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- (二) 个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (三) 年度薪酬与公司长远利益相结合原则，防止短期行为，促进公司持续健康发展；

(四) 考核以公开、公平、公正为原则，科学考评、严格兑现。

## 第二章 组织机构

第五条 公司董事会是高管业绩考核和薪酬管理的决策机构。如董事兼任高管的，该董事薪酬如需股东大会批准，还需履行相关程序。

第六条 公司董事会薪酬与提名委员会负责高管薪酬管理制度的拟订、监督与实施，其主要工作为：

(一) 根据高管管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平制定薪酬计划或方案；

(二) 对高管的履职情况及年度经营目标完成情况进行考评；

(三) 对高管薪酬管理制度执行情况进行监督；

(四) 公司董事会授权的其他事宜。

## 第三章 薪酬管理

第七条 高管薪酬是指公司在在一个年度内支付给高管的全部收入，包括基本年薪、绩效年薪、特别奖励或津贴等部分，高管的薪酬在公司工资总额中列支。

第八条 高管基本年薪参照本地区劳动力市场薪酬水平、同行业同类人员年薪水平、本公司经济效益水平和本公司职工年度平均工资水平由公司董事会确定和调整。基本年薪由公司在经营年度内按月发放。

第九条 绩效年薪是指对公司高管的实际经营业绩或岗位职责完成情况进行综合考核后确定并发放的薪酬。

第十条 特殊奖励或津贴指公司高管如在经营管理、业务发展等方面有特殊贡献，经董事会批准，可对上述全体考核人员或个人给予短期及长期奖励。

第十一条 公司高管的薪酬为税前收入，高管实行年薪制后，企业和高管双方均需按本地区规定标准缴纳社会保险费和住房公积金、个人所得税等各项税费，其中应由个人缴纳部分，在年薪支付时代扣代交；应由企业支付部分，与其他员工相同。

第十二条 高管在一个自然年度内发生岗位变更的，按任职时段发放当年基本年薪和绩效年薪。

第十三条 减少或不发放高管薪酬的情形为：

- (一) 严重违反公司规章制度，受到公司违规处分的；
- (二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(三) 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

(四) 离开高管岗位或不再具有高管资格或无法履行高管职责的。

## 第四章 薪酬调整

第十四条 高管薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。

第十五条 薪酬调整依据包括：

(一) 同行业薪酬水平：每年通过公开的薪酬数据，收集同行业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，以薪酬的实际购买力不低于公司薪酬调整水平作为参考依据；

(三) 公司盈利状况。

## 第五章 其他

第十六条 本办法由公司董事会负责解释。

第十七条 本办法自公司董事会审议通过之日起实施。

第十八条 本办法如与国家日后颁布的有关法律、法规及规范性文件相抵触时，按国家有关法律、法规及规范性文件执行，并及时对本办法进行修订。