

广东宝丽华新能源股份有限公司

子公司董事、监事及高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

第一章 总则

第一条 为加强对广东宝丽华新能源股份有限公司（以下简称“宝新能源”、“股份公司”或“公司”）子公司的管理，提高子公司的规范运作水平，保护投资者的合法权益，进一步完善子公司科学有效的考核、激励与约束机制，调动子公司管理人员的工作积极性，根据中华人民共和国《公司法》、《证券法》、中国证监会《上市公司治理准则》、深圳证券交易所《股票上市规则》、《公司自律监管指引第1号—主板上市公司规范运作》等法律、法规、规范性文件（以下简称法律法规）及《公司章程》的有关规定，结合公司的实际情况，特制订本制度。

第二条 本制度适用对象为列入宝新能源合并报表范围内的子公司。具体考核对象原则上为子公司董事、监事、高级管理人员（以下简称“子公司董监高”）。

第三条 宝新能源对子公司的管理原则是：规范公司治理、符合监管规范、突出绩效管理、鼓励超额收益、严抓廉政建设。

第四条 子公司应完善自身法人治理，健全内部控制，确保规范运作、科学决策。

第二章 薪酬构成与标准

第五条 子公司董监高的薪酬按下列标准确定：

（一）由基本年薪和绩效奖金构成。

（二）基本年薪为年度固定薪酬，原则上按月发放。基本年薪可根据子公司经营情况，并综合市场水平、通胀水平、企业盈利状况等因素进行调整。

（三）绩效奖金是根据子公司经营管理目标完成情况提取的浮动薪酬，原则上按年发放，绩效奖金的分配应与绩效考核结果挂钩。

第六条 绩效奖金考核的定性标准是：

（一）战略制定与执行水平。子公司的发展战略与规划应与宝新能源整体发展战略与规划相匹配。应着重考察对公司重大战略的落实执行情况，应兼顾短期

利益与长期利益，以有效促进企业可持续发展。

（二）廉洁奉公水平。子公司应倡导勤勉尽责、勤俭节约、勤务廉洁的工作作风。应着重考察是否存在利用职权谋取私利以及损害子公司利益的情形，应加强子公司反腐倡廉建设，所管辖部门是否出现窝案或大面积舞弊行为，从而切实维护公司及股东利益，促进企业科学发展。

绩效奖金定性标准采用一票否决制。年度评定合格的，可参与年度绩效奖励，年度评定不合格的，不参与年度绩效奖励。

第七条 绩效奖金考核的定量标准是年度经营目标完成情况。子公司董监高的奖金总额应与子公司的年度经营指标及其完成情况挂钩，依据业绩考评和个人履行职责考评结果兑现薪酬，体现责任、风险与利益相一致的原则。

第八条 能源板块子公司原则上应进行年度绩效的联合考核。

第九条 因退休、因公丧失劳动能力、因公死亡等原因与子公司解除劳动合同的，或考核对象因公调离公司的，年度考核目标按12个月均分，已完成考核目标的绩效奖金可以正常享有。

第十条 因辞职、不能胜任岗位工作与子公司终止或解除劳动合同的，尚未发放的绩效奖金不再发放。

第十一条 因损害子公司利益导致公司遭受重大损失的、违纪违法，对子公司构成重大负面影响的，或其他经股份公司管理层会议认定严重违反公司有关规定的，尚未发放的绩效奖金不再发放，子公司同时应视情况进行问责。

第三章 绩效考核与发放

第十二条 年度绩效考核的期限为每年1月1日至12月31日。

第十三条 在每一会计年度完结之后，由股份公司组成考评审核组，根据考核对象的履职材料，开展对子公司董监高上一年度履职情况进行评价，并填写履职评价表。考评审核组同时根据上一年度的考核情况、市场水平、子公司实际情况等因素，提出下一年度的考核方案。

第十四条 完善“背靠背评价”机制、民主评议机制、指标量化评价机制。

第十五条 子公司董监高基本年薪根据股份公司考评审核组通过的年度考核方案中核定的基本年薪发放，原则上按月发放。年度绩效奖金方案，经股份公司考评审核组年度考核后，由股份公司办公会议审批通过后发放。确有特殊贡献或

特定事由要予以奖励的，且当年个人累计发放非年度绩效奖金超过30万元的，应由各子公司呈报股份公司审批后发放。

第十六条 薪酬及绩效奖金发放后，应按照审议通过后的调整方案多退少补。如受公司处罚的，股份公司保留收回其不当收入的权利。

第四章 附则

第十七条 本规则与中华人民共和国《公司法》、《证券法》、中国证监会《上市公司治理规则》、《股票上市规则》等法律、法规及《公司章程》不一致时，应按以上法律、法规或规定执行。

第十八条 本制度由公司董事会起草制订和解释，经公司董事会审议通过后正式实施。