

浙江省新能源投资集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善浙江省新能源投资集团股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理工作，强化激励约束，有效调动企业经营者工作积极性，切实实现公司长期高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）《上市公司治理准则》以及《浙江省新能源投资集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事（含独立董事、非独立董事）、高级管理人员；高级管理人员指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理工作应遵循以下原则：

（一）业绩联动原则：坚持业绩导向、贡献优先，薪酬水平与公司经营业绩、个人履职成效直接挂钩，实现薪酬能增能减、奖惩分明。

（二）权责匹配原则：薪酬标准与岗位职责、管理难度、经营风险、岗位贡献相适配，统筹行业薪酬水平、区域薪资标准及公司经营承载能力，做到岗酬对应、责利统一。

（三）激励约束并重原则：坚持激励与约束相统一，健全绩效考核、薪酬核减与追索扣回机制，对违规失职、业绩不达标、造成财产损失的人员从严约束，强化履职责任。

（四）长期稳定原则：兼顾短期业绩与长期发展，设置中长期激励收入，完善薪酬追索扣回机制，防范短期经营行为。

(五) 公开透明原则：薪酬管理、考核、发放流程公开透明，按规定履行信息披露义务。

第二章 职责分工

第四条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- (一) 董事、高级管理人员的薪酬；
- (二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；
- (三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- (四) 法律法规、公司股票上市地监管规则和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 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，该名董事应当主动回避，不得参与本次议题的讨论、审议及表决，亦不得代理其他董事行使表决权。

第三章 薪酬标准

第七条 根据董事和高级管理人员的工作性质，以及其所承担的责任和风险等，确定相应薪酬标准。公司董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中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六十。

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

（一）董事会成员薪酬：

非独立董事：专职董事长以及在公司担任其他职务的董事，根据其在公司担任的具体职务、岗位按照公司相关薪酬管理制度领取薪酬，不另外领取董事津贴；不在公司担任其他职务的董事不在公司领取任何薪酬及津贴；

独立董事：其津贴按照股东会批准的标准核定。

（二）高级管理人员薪酬：

高级管理人员根据其在公司担任的具体职务、岗位，按公司相关薪酬管理制度领取薪酬。

第八条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员薪酬。

第九条 公司董事、高级管理人员绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。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。

第四章 薪酬发放

第十条 独立董事津贴按照股东会已批准的标准执行。在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照本制度执行。

第十一条 公司董事及高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从薪酬中扣除（或代扣代缴）下列款项，剩余部分发放给个人：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、公积金、企业年金等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的应由个人承担的其他款项。

第十二条 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按本制度发放。

第十三条 公司董事和高级管理人员在任职期间，因违反法律、法规和规范性文件或者公司规章制度的规定，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的，公司可视其责任和损失情况，提出扣减或取消其薪酬的议案，报董事会审议决定。

第十四条 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追回相应超额发放部分。

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。

第十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬等进行全额或部分追回：

- (一) 《公司法》第一百七十八条规定的不得担任公司董事、高级管理人员的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (四) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (五) 公司监管机构、股东会、董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 薪酬调整

第十六条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。公司根据市场调研数据、盈利状况对基本薪酬及绩效薪酬的标准进行审视，并根据实际情况进行政策调整。

第十七条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整应参考或参照以下依据：

- （一）同行业可比公司同职位的薪资增幅水平和同地区可比公司同职位的薪资增幅水平；
- （二）通胀水平以及薪资的实际购买力水平；
- （三）公司经营效益情况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化。

第十八条 若公司亏损，公司应当在董事、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。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规和规定、公司上市地交易所的有关要求等执行。本制度如与国家有关法律法规和规定、公司上市地交易所的有关要求等相抵触时，以国家有关法律法规和规定、公司上市地交易所的有关要求等为准。

第二十条 本制度由公司董事会负责修订和解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。