

# 广东宝丽华新能源股份有限公司

## 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** 为进一步完善公司董事、监事及高级管理人员的薪酬与绩效考核管理制度，建立科学有效的考核、激励与约束机制，调动公司董事、监事及高级管理人员的工作积极性，提升经营管理效率，依据中华人民共和国《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、规范性文件及公司《章程》的有关规定，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为公司《章程》规定的在公司领取薪酬的非独立董事（不含独立董事、不在公司受薪的股东董事）、监事及高级管理人员。

**第三条** 独立董事薪酬按股东大会审定年度津贴标准发放，不在公司受薪的股东董事在股东单位领取薪酬。

**第四条** 公司董事、监事及高级管理人员薪酬与绩效考核原则：

（一）与战略挂钩。公司薪酬政策兼顾短期激励与长期激励，对公司重大战略的落实以及对公司经营业绩或对公司长远有重大影响的事件进行激励，促进企业可持续发展。

（二）与业绩挂钩。公司董监高人员的薪酬总额与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、利益、担当相一致的原则。

（三）与管理水平挂钩。公司根据公司董监高人员承担的企业管理责任，参考市场薪酬水平，参考同行业管理与效益水平，参考物价上涨水平，从而通过横向对比，科学合理地确定其任期内的管理水平及薪酬水平。

（四）与廉洁挂钩。公司倡导勤勉尽责、勤俭节约、勤务廉洁的工作作风，防止利用职权谋取私利以及损害本企业利益，从而加强企业反腐倡廉建设，维护公司及股东利益。

### 第二章 管理机构

**第五条** 公司股东大会负责审议董事、监事薪酬方案。公司董事会负责审议高级管理人员薪酬方案。

独立董事应当对公司董事、高级管理人员的薪酬方案发表独立意见。

**第六条** 董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的薪酬与绩效考核专门工作机构，负责制定董事及高管人员的考核标准，制定、审查公司董事及高管人员的薪酬政策与方案，并依照上述考核标准及薪酬政策与方案进行考核。

**第七条** 监事会负责制定监事的考核标准，制定、审查公司监事的薪酬政策与方案，并依照上述考核标准及薪酬政策与方案进行考核。

**第八条** 公司审计合规部、综合事务部人力资源岗、证券部是协助薪酬与考核委员会、监事会开展工作的具体机构，负责起草具体文件、收集相关资料并配合薪酬与考核委员会完成相应的工作。

### 第三章 薪酬构成与标准

**第九条** 公司董事、监事及高级管理人员的薪酬按下列标准确定：

（一）公司非独立董事（不含独立董事、股东董事）、监事及高级管理人员的薪酬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。基本年薪可根据公司经营情况，并参照行业薪酬水平进行调整。绩效奖金是根据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。

（三）公司董事、监事及高级管理人员兼任公司或子公司其他职务的，除领取固定年薪外，按其从事的主要岗位或任职的子公司薪酬制度及业绩提成规定发放绩效奖金。

**第十条** 公司董事、监事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

**第十一条** 公司董事、监事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以根据该情形的影响程度，决定不予发放部分绩效奖金：

- （一）被证券监管部门公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被证券监管部门予以行政处罚的；
- （三）未能勤勉尽责，致使公司存在重大违法违规行为或者重大风险的；
- （四）经营决策失误导致公司遭受重大损失的；

(五) 董事会薪酬与考核委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十二条** 公司董事、监事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放当年全部绩效奖金：

- (一) 因涉嫌犯罪，被公安机关立案侦查；
- (二) 因涉嫌犯罪，被人民检察院审查起诉；
- (三) 因涉嫌犯罪，被人民法院审判；
- (四) 因涉嫌犯罪，被司法机关追究刑事责任的其他情形。

**第十三条** 公司董事、监事及高级管理人员上一年度履职过程中出现下列情形之一的，当年履职评价应当为不称职，公司不予发放当年全部绩效奖金，并视情况予以问责：

- (一) 泄露公司商业秘密，损害公司合法利益的；
- (二) 在履职过程中获取不正当利益，或者利用董事、监事、高级管理人员地位谋取私利的。

#### 第四章 薪酬调整

**第十四条** 薪酬标准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。

**第十五条** 公司董事、监事及高级管理人员的薪酬综合考虑市场水平、公司盈利状况、岗位职责调整、重大事务担当等因素来调整。

#### 第五章 绩效考核与发放

**第十六条** 年度绩效考核的期限为每年1月1日至12月31日。

**第十七条** 董事会薪酬考核委员会在每一会计年度完结之后，组织开展对公司任职董事、高级管理人员上一年度履职情况进行评价，并填写履职评价表。董事会薪酬考核委员会同时根据上一年度的考核情况、市场水平、公司实际情况等因素，提出下一年度的考核方案。

独立董事、监事采取自我评价、相互评价等方式进行评价，并通过适当的方式向股东大会汇报其工作。

完善非独立董事、高级管理人员“背靠背评价”机制、民主评议机制。

**第十八条** 董事、高级管理人员基本年薪根据薪酬考核委员会通过的年度考核

方案中核定的基本年薪发放，原则上按月发放；年度绩效奖金由薪酬考核委员会组织考核评价后预发放，并在年度会议上提交公司董事会、股东大会审议确认。监事基本年薪根据监事会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；年度绩效奖金由监事互评后预发放，并在年度会议上提交公司股东大会审议确认。

**第十九条** 基本年薪及绩效奖金发放后，如股东大会、董事会、监事会决议调整的，应按照审议通过后的调整方案多退少补。如受公司处罚的，公司保留收回其不当收入的权利。

## 第六章 附则

**第二十条** 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》、深圳证券交易所《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。

**第二十一条** 本制度由公司股东大会审议通过后正式实施，修改与废止时亦同。

**第二十二条** 本制度由公司董事会起草制订和解释。