

# 中节能风力发电股份有限公司

## 董事长薪酬管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为促进中节能风力发电股份有限公司（以下简称公司）健康与可持续发展，建立与现代企业管理相适应的激励和约束机制，构建、实施以利润为中心，以价值创造能力为导向的绩效考核体系，不断提高公司盈利能力和核心竞争力，进一步提升公司经营业绩，根据公司章程及国资委有关制度，特制订本办法。

**第二条** 每年初，公司董事会确定公司经营目标，做为董事长考核目标依据。

**第三条** 董事会薪酬与提名委员会作为董事长薪酬的考核机构，根据经审计的公司财务决算数据与经审查的统计数据，审核计算公司经营业绩考核得分及超额利润，拟定绩效年薪、超额利润贡献奖或其他奖项的方案，提交董事会审议后执行。

### 第二章 薪酬构成

**第四条** 公司董事长的薪酬实行年薪制，年度总收入由年薪和超额利润贡献奖两部分构成。其中，年薪由基本年薪（以下简称基薪）和绩效年薪构成。

**第五条** 公司董事长年薪标准由董事会薪酬与提名委员会根

据行业薪酬情况及当期社会物价水平提出建议方案，由董事会确定。基薪按年薪总额 40%核定下达，其中 2014 年度董事长基薪为 32 万元，按月平均发放。后续年度的年薪由董事会薪酬与提名委员按照考核结果确定。

**第六条** 绩效年薪是直接与公司经营业绩挂钩的浮动收入，约占年薪总额的 60%。由董事会薪酬与提名委员会根据综合考核得分核算。

绩效年薪 = 年薪 × 综合考核得分 / 100 - 基薪

### 第三章 考核指标

**第七条** 经营业绩考核指标分为基本指标、辅助指标和专项指标。基本指标包括：经济增加值（以下简称 EVA）或 EVA 率、净资产收益率（不含少数股东收益，下同）、利润总额。

**第八条** 辅助指标包括：归属于母公司所有者的净利润、总资产报酬率、成本费用占主营业务收入的比率。

**第九条** 专项指标包括：企业运行改善指标、市场占有率指标、基本建设专项指标、科技创新专项指标、安全生产专项指标和人力资源专项指标。

### 第四章 考核计分及奖惩

**第十条** EVA 或 EVA 率基本分为 40 分、净资产收益率基本分为 20 分、利润总额基本分为 20 分；辅助指标基本分为 20 分。

基本指标及辅助指标基本分之和为 100 分。

专项指标为扣分指标。企业运行改善指标扣分区间为 0-20 分，市场占有率指标扣分区间为 0-10 分；基本建设专项指标扣分区间为 0-10 分；科技创新专项指标扣分区间为 0-10 分。

**第十一条** 基本指标和辅助指标的计分根据各指标的完成情况计算。公司完成目标值得基本分，完成值优于目标值的，绝对指标每优于目标值 3%加一分，相对指标每优于目标值 0.3 个百分点加一分，加分上限为基本分的 20%。

公司未完成任意两个基本指标或辅助指标、任意一个基本指标或辅助指标的完成值低于目标值 80%的，视同未完成考核任务，不发放绩效奖金。公司单个基本指标完成率在目标值的 90%（含）至 100%之间的，扣发绩效奖金的 40%；公司单个基本指标完成率在目标值的 80%（含）至 90%之间的，扣发绩效奖金的 60%。公司单个辅助指标完成率在目标值的 90%（含）至 100%之间的，扣发绩效奖金的 30%；公司单个辅助指标完成率在目标值的 80%（含）至 90%之间的，扣发绩效奖金的 50%。

## **第五章 超额利润贡献奖及其他**

**第十二条** 公司超额利润达到一定水平时发放超额利润贡献奖。超额利润，指剔除增资、非经常性损益因素后，归属于母公司所有者的净利润（以下简称归属母公司净利润）完成值超过

上年完成值和前三年完成值的平均值中较高者的数额。

**第十三条** 超额利润贡献奖总额不超过公司超额利润的50%。

## **第六章 附则**

**第十四条** 董事长年度总收入增幅不高于公司归属母公司净利润增幅。董事长社会保险及其它待遇按国家有关规定和上市公司要求,并结合公司具体情况办理。

**第十五条** 本办法由公司董事会负责解释。

**第十六条** 本办法经公司董事会审议通过并经公司股东大会批准后施行。