

中國廣核電力股份有限公司

董事、高級管理人員薪酬管理制度

第一章 總則

第一條 為進一步完善中國廣核電力股份有限公司(以下簡稱「公司」)董事、高級管理人員的薪酬管理，建立健全有效的激勵和約束機制，有效調動公司董事、高級管理人員的工作積極性，提高公司的經營管理效益，完善公司薪酬管理體系，根據《中華人民共和國公司法》《上市公司治理準則》以及《中國廣核電力股份有限公司章程》(以下簡稱《公司章程》)等有關法律法規和規定，結合公司實際，制定本制度。

第二條 本制度所稱「董事」是指本制度執行期間公司董事會的全部在職成員。公司董事包括執行董事和非執行董事(含獨立董事)，執行董事是指在公司擔任除董事職務外的其他經營管理職務的董事。非執行董事是指在公司不擔任經營管理職務的董事。獨立董事(也即《香港聯合交易所有限公司證券交易規則》定義下的「獨立非執行董事」)指不在公司擔任除董事外的其他職務，並與其所受聘的公司及其主要股東、實際控制人不存在直接或者間接利害關係，或者其他可能影響其進行獨立客觀判斷關係的董事。

第三條 本制度所稱「高級管理人員」是指由公司董事會聘任的總裁、副總裁、財務總監、董事會秘書、總法律顧問等董事會決議確定的高級管理人員。

第四條 本制度所稱「薪酬管理」是指對董事、高級管理人員薪酬和福利待遇等實行規範化管理的具體活動，包括薪酬構成、薪酬管理和薪酬監督等內容。

第五條 公司董事、高級管理人員薪酬管理工作應遵循以下原則：

- (一) 堅持市場化方向。按照現代企業管理制度規範公司治理，推動董事、高級管理人員薪酬向市場對標，促進企業改革發展，強化董事、高級管理人員責任，增強企業發展活力。
- (二) 堅持激勵約束並重。董事、高級管理人員薪酬同經營責任和風險相適應，與經營業績考核密切掛鉤，業績升薪酬升，業績降薪酬降，充分調動董事、高級管理人員的工作積極性。
- (三) 堅持合法合規。嚴格落實董事、高級管理人員薪酬福利、履職待遇、業務支出管理要求，完善配套制度，全面規範董事、高級管理人員收入分配工作。

- (四) 堅持效率優先、兼顧公平。高級管理人員薪酬增長與公司經濟效益增長、職工工資增長相協調。
- (五) 堅持短期目標和長期目標相結合、結果考核與過程評價相統一、組織績效和個人績效相協調。
- (六) 堅持公開、公正、透明的原則。

第二章 職責分工

第六條 董事薪酬方案由股東會決定，並予以披露。高級管理人員薪酬方案由董事會批准，向股東會說明，並予以披露。

第七條 公司董事會薪酬委員會負責制定董事、高級管理人員的考核標準並進行考核，制定、審查董事、高級管理人員的薪酬決定機制、決策流程、支付與止付追索安排等薪酬政策與方案，並就下列事項向董事會提出建議：

- (一) 董事、高級管理人員的薪酬；
- (二) 制定或者變更股權激勵計劃、員工持股計劃，激勵對象獲授權益、行使權益條件的成就；
- (三) 董事、高級管理人員在擬分拆所屬子公司安排持股計劃；
- (四) 法律、行政法規、公司股票上市地監管規則和《公司章程》規定的，以及董事會授權的其他事項。

董事會對薪酬委員會的建議未採納或者未完全採納的，應當在董事會決議中記載薪酬委員會的意見及未採納的具體理由，並進行披露。

第八條 在董事會或者薪酬委員會對董事個人進行評價或者討論其報酬時，該董事及其任何香港聯交所上市規則所定義的聯繫人應當回避討論及表決。

第九條 公司戰略規劃、人力資源、財務資產歸口管理部門配合董事會薪酬委員會負責董事、高級管理人員薪酬方案的具體實施。

第三章 薪酬標準

第十條 根據董事和高級管理人員的工作性質，以及其所承擔的責任和風險等，確定相應薪酬標準。公司董事和高級管理人員的薪酬由基本薪酬、績效薪酬和中長期激勵收入等組成，其中績效薪酬佔比原則上不低於基本薪酬與績效薪酬總額的百分之六十。

公司董事和高級管理人員薪酬應當與市場發展相適應，與公司經營業績、個人業績相匹配，與公司可持續發展相協調。

(一) 董事會成員薪酬：

執行董事：其薪酬按照其所任職務對應的公司薪酬管理制度、考核和激勵方案執行，其董事職務不單獨領取董事津貼等薪酬；

獨立董事：其薪酬按照股東會已批准的《中國廣核電力股份有限公司獨立董事履職評價辦法(試行)》確定。

其他非執行董事：其不在公司領取任何薪酬，但經股東會另行批准的除外；

(二) 高級管理人員薪酬：

高級管理人員根據其在公司擔任的具體職務、崗位，按公司相關薪酬與績效考核管理制度領取薪酬。

第十一條 公司應當結合行業水平、發展策略、崗位價值等因素合理確定董事、高級管理人員薪酬，推動薪酬分配向關鍵崗位、生產一線和緊缺急需的高層次、高技能人才傾斜，促進職工薪酬水平提高。

第十二條 公司董事、高級管理人員的績效薪酬的確定和支付應當以績效評價為重要依據。公司應當確定董事、高級管理人員一定比例的績效薪酬在年度報告披露和績效評價後支付，績效評價應當依據經審計的財務數據開展。

第四章 薪酬發放

第十三條 獨立董事薪酬按照股東會已批准的《中國廣核電力股份有限公司獨立董事履職評價辦法(試行)》執行。在公司領取薪酬的執行董事、高級管理人員的薪酬發放按照公司內部薪酬管理制度執行。

第十四條 公司董事及高級管理人員的薪酬，均為稅前金額，公司將按照國家和公司的有關規定，從薪酬中扣除(或代扣代繳)下列款項，剩餘部分發放給個人。

- (一) 個人所得稅；
- (二) 各類社會保險費用、公積金、企業年金等由個人承擔的部分；
- (三) 國家或公司規定的應由個人承擔的其他款項。

第十五條 公司董事、高級管理人員因換屆、改選、任期內辭職等原因離任的，按其實際任期和實際績效計算薪酬並按本制度發放。

第十六條 公司董事和高級管理人員在任職期間，因違反法律、法規和規範性文件或者公司規章制度的規定，嚴重損害公司利益或造成公司重大經濟損失的，公司可視其責任和損失情況，提出扣減或取消其薪酬或津貼的議案，報董事會或股東會審議決定。

第十七條 公司因財務造假等錯報對財務報告進行追溯重述時，應當及時對董事、高級管理人員績效薪酬和中長期激勵收入予以重新考核並追回相應超額發放部分。

公司董事、高級管理人員違反義務給公司造成損失，或者對財務造假、資金佔用、違規擔保等違法違規行為負有過錯的，公司應當根據情節輕重減少、停止支付未支付的績效薪酬和中長期激勵收入，並對相關行為發生期間已經支付的績效薪酬和中長期激勵收入進行全額或部分追回。

第十八條 公司董事、高級管理人員在任職期間，發生下列任一情形，公司可不予發放績效薪酬或津貼，並對相關情形發生期間已經支付的績效薪酬或津貼等進行全額或部分追回：

- (一) 《公司法》第一百七十八條規定的不得擔任公司董事、高級管理人員的；
- (二) 因重大違法違規行為被中國證券監督管理委員會予以行政處罰的；
- (三) 被證券交易所公開譴責或宣佈為不適當人選的；
- (四) 嚴重損害公司利益或造成公司重大經濟損失的；
- (五) 公司監管機構、股東會、董事會認定嚴重違反公司有關規定的其他情形。

第五章 薪酬調整

第十九條 薪酬體系應為公司的經營戰略服務，並隨着公司經營狀況的不斷變化而作相應的調整以適應公司的進一步發展需要。公司根據市場調研數據、盈利狀況對基本薪酬及績效薪酬的標準進行審視，並根據實際情況進行政策調整。

第二十條 公司董事、高級管理人員的薪酬調整應參考或參照以下依據：

- (一) 同行業可比公司同職位的薪資增幅水平和同地區可比公司同職位的薪資增幅水平；
- (二) 通脹水平以及薪資的實際購買力水平；
- (三) 公司經營效益情況；
- (四) 公司發展戰略或組織結構調整；
- (五) 個人崗位調整或職務變化。

第二十一條 若公司虧損，公司應當在董事、高級管理人員薪酬審議各環節特別說明董事、高級管理人員薪酬變化是否符合業績聯動要求。

第六章 附則

第二十二條 本制度未盡事宜，按國家有關法律法規和規定、公司上市地交易所的有關要求等執行。本制度如與國家有關法律法規和規定、公司上市地交易所的有關要求等相抵觸時，以國家有關法律法規和規定、公司上市地交易所的有關要求等為準。

第二十三條 本制度由公司董事會負責修訂和解釋。

第二十四條 本制度自公司股東會審議通過之日起生效。