

## 隆基绿能科技股份有限公司

### 《董事和高级管理人员薪酬管理办法》修订对照表

修订前	修订后
<b>《董事和高级管理人员薪酬管理办法》</b>	<b>《董事和高级管理人员薪酬管理制度》</b>
<p><b>第一条</b> 为进一步完善隆基绿能科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬激励机制，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，吸引国际顶尖优秀人才，提高公司的经营管理水平，促进公司战略和经营目标达成，实现公司资产长期保值增值和长期可持续发展，依据国家相关法律、法规规定及《公司章程》，结合公司实际情况，特制定本办法。</p>	<p><b>第一条</b> 为进一步完善隆基绿能科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事与高级管理人员的薪酬激励机制，有效调动公司董事与高级管理人员的工作积极性，吸引国际顶尖优秀人才，提高公司的经营管理水平，促进公司战略和经营目标达成，实现公司资产长期保值增值和长期可持续发展，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规规定及《隆基绿能科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际情况，特制定本办法。</p>
<p><b>第二条</b> 适用范围：本办法适用于公司内部董事及高级管理人员。</p>	<p><b>第二条</b> 适用范围：本办法适用于公司董事及高级管理人员。</p> <p>本办法所称董事包括独立董事、非独立董事，其中非独立董事包括内部董事、外部董事。</p> <p>本办法所称内部董事指与公司之间签订劳动合同或聘任合同的兼任公司高级管理人员或内部其他职务的非独立董事。本办法所称外部董事是指未在公司担任除董事以外职务的非独立董事。</p>
<p><b>第三条</b> 内部董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：</p> <p>1、竞争性原则：公司致力于成为全球最具价</p>	<p><b>第三条</b> 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：</p> <p>1、竞争性原则：公司致力于成为全球最具价</p>

<p>值的太阳能科技公司，成为全球清洁能源领域可持续发展的倡导者、践行者和引领者。</p> <p>公司对标全球科技服务、科技制造等行业的优秀企业市场薪酬水平，在高业绩目标牵引下，根据岗位价值、经营业绩结果、绩效表现等多维度确定有竞争力的薪酬水平。</p> <p>2、业绩导向原则：薪酬与公司整体业绩及个人绩效挂钩，与公司长远发展和股东利益结合，实现与企业经营成果共享、责任共担，确保公司长期稳定发展。</p>	<p>值的太阳能科技公司，成为全球清洁能源领域可持续发展的倡导者、践行者和引领者。</p> <p>公司对标全球科技服务、科技制造等行业的优秀企业市场薪酬水平，在高业绩目标牵引下，根据岗位价值、经营业绩结果、绩效表现等多维度确定有竞争力的薪酬水平。</p> <p>2、业绩导向原则：薪酬与公司整体业绩及个人绩效挂钩，与公司长远发展和股东利益结合，实现与企业经营成果共享、责任共担，确保公司长期稳定发展。</p>
<p>/</p>	<p><b>第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事及高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。</b></p> <p>公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织；独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。</p> <p><b>第五条 董事薪酬方案经董事会审议通过后，提交股东会批准，并予以披露。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，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。</b></p> <p>如公司亏损的，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。公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。</p>

	<p>第六条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。</p>
<p>第四条 薪酬构成：公司内部董事、高级管理人员的薪酬主要由基本薪酬和绩效薪酬构成。</p> <p>基本薪酬是岗位履行职责所领取的基本报酬，体现为岗位付薪、为能力付薪的理念；公司根据内部董事与高级管理人员所承担的责任等，参考外部市场调研数据等确定基本薪酬标准，并按月发放。</p> <p>绩效薪酬是在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬，其关联公司净资产收益率、营业收入、净利润等经营业绩指标达成情况及个人业绩贡献，体现为业绩付薪的理念。</p> <p>公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括内部董事、高级管理人员在内的核心员工等实施中长期激励。</p>	<p>第七条 公司内部董事、高级管理人员的薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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 50%。</p> <p>基本薪酬是岗位履行职责所领取的基本报酬，体现为岗位付薪、为能力付薪的理念；公司根据内部董事与高级管理人员所承担的责任等，参考外部市场调研数据等确定基本薪酬标准，并按月发放。</p> <p>绩效薪酬是在经营期内为公司创造价值而获得的激励性薪酬，其关联公司净资产收益率、营业收入、净利润等经营业绩指标达成情况及个人业绩贡献，体现为业绩付薪的理念。</p> <p>在符合相关法律法规、规范性文件及《公司章程》的条件下，公司可以结合实际情况通过实施限制性股票、期权激励计划、员工持股计划、其他专项激励等方式，对包括内部董事、高级管理人员在内的公司核心员工等实施中长期激励。</p>
/	<p>第八条 公司内部董事不以董事职务领取津贴及薪酬，仅以其在公司担任的高级管理人员或内部其他职务领取薪酬。</p> <p>第九条 公司内部董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。内部董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和</p>

	<p>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。</p>
<p>第五条 非内部董事的津贴标准由公司依据《独立董事制度》及《公司章程》等另行确定。</p>	<p>第十条 公司独立董事和外部董事的津贴标准由董事会薪酬与考核委员会依据《隆基绿能科技股份有限公司独立董事制度》及《公司章程》制定，并经股东会审议批准后确定，其出席公司会议的差旅费以及按照《公司法》《公司章程》行使职权所产生的合理费用由公司承担。公司独立董事和外部董事不参与公司内部与薪酬或中长期激励挂钩的绩效考核。</p>
<p>/</p>	<p>第十一条 公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的董事和高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。</p> <p>第十二条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。</p> <p>第十三条 董事、高级管理人员在任职期间，若发生下列情形之一，公司有权不予发放或扣减其未发放的绩效薪酬和中长期激励收入，并有权对已发放部分进行全额或部分追回：</p> <p>（一）公司经审计的财务报告因财务造假等重大差错进行追溯重述；</p> <p>（二）违反法律法规、《公司章程》、公司制度等规定，给公司造成重大损失；</p> <p>（三）对公司财务造假、资金占用、违规担</p>

	<p>保等违法违规行为负有过错；</p> <p>（四）董事会或董事会薪酬与考核委员会认定的其他情形。</p>
<p><b>第六条</b> 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释及修订，经董事会及股东会批准后实施。</p>	<p><b>第十四条</b> 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释及修订，经董事会及股东会批准后实施。</p>
<p><b>第七条</b> 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及公司章程执行。</p>	<p><b>第十五条</b> 本办法未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。本办法如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相冲突，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。</p>