

证券代码：601016  
转债代码：113051  
债券代码：137801  
债券代码：115102  
债券代码：242007  
债券代码：242008  
债券代码：242932

证券简称：节能风电  
转债简称：节能转债  
债券简称：GC 风电01  
债券简称：GC 风电 K1  
债券简称：风电 WK01  
债券简称：风电 WK02  
债券简称：25 风电 K2

公告编号：2026-029

## 中节能风力发电股份有限公司 关于董事、高级管理人员 2025 年度薪酬 及 2026 年度绩效考核与薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

中节能风力发电股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 20 日召开第六届董事会第九次会议，审议了《关于公司董事 2025 年度薪酬情况及 2026 年度绩效考核与薪酬方案的议案》、《关于公司高级管理人员 2025 年度薪酬情况及 2026 年度绩效考核与薪酬方案的议案》。基于谨慎性原则，董事、高级管理人员在审议其个人薪酬时回避表决，其中涉及董事薪酬的事项尚需提交公司股东会审议。具体情况如下：

### 一、2025 年度公司董事、高级管理人员薪酬情况

姓名	职务	报告期内从公司获得的税前薪酬总额（万元）
姜利凯	董事、董事长	86.29
杨忠绪	董事、总经理	86.22
刘少静	董事	0
肖兰	董事	6.6
沈军民	董事	0
马西军	董事	0

姓名	职务	报告期内从公司获得的税前薪酬总额（万元）
李宝山	独立董事（离任）	5.83
刘永前	独立董事	10
王志成	独立董事	10
肖创英	独立董事	4.17
张蓉蓉	副总经理	73.14
贾锐	副总经理	73.02
郑彩霞	总会计师	73.48
张华耀	副总经理	72.43
戴毅	副总经理	45.38
代芹	董事会秘书	43.97
合计	/	590.53

注：1. 公司于 2025 年 7 月 24 日召开 2025 年第三次临时股东会，选举产生公司第六届董事会非独立董事及独立董事；于 2025 年 7 月 31 日，召开第六届第一次董事会，选举产生公司董事长，聘任总经理等高级管理人员、第六届董事会专门委员会委员及主席；

2. 公司董事长、总经理及其他高级管理人员（除董事会秘书代芹外及副总经理戴毅 2025 年 1-11 月任期内外）2025 年从公司获得的税前薪酬总额为 2025 年基薪、履职补贴、2024 年度绩效薪酬（不包含公司为其缴纳的各项保险费、公积金、年金及 2022-2024 任期激励收入）。上述人员 2022-2024 年任期激励已经公司于 2025 年 12 月 5 日召开的六届五次董事会审议通过并核定，将于后续年度逐年发放；

3. 上述人员 2025 年度绩效薪酬尚未核定，公司将根据考核结果核定后履行相关审议披露程序，并遵循与公司经营业绩联动原则；

4. 外部专职董事肖兰领取固定津贴，每月 3000 元人民币（税前），按月发放，以及 2025 年度兑现 2023 年度中国节能派出专职外部董事履职补贴 3 万元；公司独立董事领取固定津贴，每人每年 10 万元人民币（税前），按月发放；

5. 公司副总经理贾锐于 2026 年 3 月 12 日因工作调整辞去公司副总经理一职，辞职后不在公司担任任何其他职务；公司董事、总经理杨忠绪于 2026 年 3 月 25 日因工作调整辞去公司董事、总经理、董事会提名委员会委员职务，辞职后不在公司担任任何其他职务。

## 二、董事及高级管理人员 2026 年度绩效考核与薪酬方案

为维护所有者权益，落实资产保值增值责任，建立有效的激励和约束机制，促进公司持续、稳定、健康发展，结合公司实际，根据《公司法》、《上市公司治理准则》及《公司章程》的有关规定，特制定公司董事及高级管理人员 2026 年度绩效考核与薪酬方案如下：

### （一）适用对象

在公司领取薪酬或津贴的董事及高级管理人员。

### （二）适用期限

董事薪酬方案自股东会审议通过之日起至下一年度股东会审议董事薪酬方案通过之日止；高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起至下一年度董事会审议高级管理人员薪酬方案通过之日止。

### **（三）考核原则**

1.以资产保值增值、实现公司发展战略和落实董事会确定的年度业绩指标为目标。

2.落实年度重点工作任务，建立层层落实的责任体系，增强考核工作的科学性、针对性和公平性。

3.激励与约束机制相统一，高级管理人员薪酬水平与风电公司业绩考核结果相衔接，实现“业绩升，薪酬升，业绩降，薪酬降”。

4.经营业绩考核指标及程序简单有效、操作性强。

### **（四）考核机构与职责**

#### **1.董事会**

（1）审核董事、高级管理人员绩效考核制度。

（2）审定对高级管理人员的绩效考核指标及考核目标值，实施对高级管理人员的考核。

（3）审定高级管理人员年度与任期绩效考核结果、奖惩方案及薪酬兑现方案。

#### **2.薪酬与考核委员会**

（1）拟订公司董事履职评价制度、高级管理人员绩效考核制度。

（2）拟订公司董事、高级管理人员年度与任期绩效考核和履职评价方案，组织实施对公司董事、高级管理人员的绩效考核和履职评价，并依据考核评价结果提出薪酬方案。

（3）组织落实董事会关于绩效考核的有关决议和日常管理工作。

(4) 向董事会提出董事、高级管理人员的绩效考核指标及考核目标建议值。

(5) 根据年度和任期绩效考核结果，向董事会提出董事、高级管理人员奖惩方案。

(6) 督促落实董事会关于董事、高级管理人员绩效考核的决议。

### 3.人力资源部

(1) 牵头汇总公司年度重点工作任务，提出高级管理人员重点工作任务考核建议指标，拟定高级管理人员分工安排，履行决策程序后制订高级管理人员绩效考核责任书并组织签订相关工作。

(2) 起草高级管理人员绩效考核制度，开展制定考核工作方案等具体工作；组织、安排高级管理人员向董事会述职及现场考核评价相关工作。

(3) 组织实施高级管理人员绩效考核工作，将绩效考核结果提交董事会审定，并组织落实董事会确定的奖惩方案及薪酬兑现方案。

(4) 负责组织并收集其他职能部门提供的有关公司或个人经营业绩指标完成情况等信息。

## **(五) 2026 年度绩效考核内容**

### 1.公司董事年度考核

在公司内部任职的董事根据公司内部与薪酬挂钩的绩效考核标准，围绕工作业绩、突出责任、职责履行等方面进行考核。

不在公司担任职务的董事由董事会薪酬与考核委员会依据《中节能风力发电股份有限公司董事履职评价管理制度》开展年度履职评价工作。

### 2.公司总经理年度考核

总经理年度考核指标主要是公司经营指标，权重 100%。

经营指标：与风电公司审定的《年度目标责任书》内容一致，包括基本指标、增量指标、分类指标、专项指标（重点工作任务）、约束与鼓励性指标等。

### 3.公司高级管理人员副职年度考核

高级管理人员副职年度考核指标主要由公司经营指标和个人业绩指标两方面构成。其中公司经营指标占比 40%，个人业绩指标占比 60%。

（1）公司经营指标：直接应用总经理考核结果的经营指标考核得分。

（2）个人业绩指标：按照高级管理人员岗位职责说明书和分管领域所规定的基本工作职责确定的考核目标，及根据公司经营业绩目标分解后的重点工作任务专项考核指标。与风电公司审定的《年度目标责任书》内容一致。

## （六）2026 年度薪酬方案

### 1.公司薪酬管理工作原则

（1）坚持完善现代企业制度的方向，推动企业改革发展，规范公司治理，强化董事及高级管理人员责任意识，增强企业发展活力。

（2）坚持激励与约束相统一。董事及高级管理人员薪酬水平既要同经营责任、经营风险相适应，更要与经营业绩密切挂钩，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，保持薪酬水平和公司发展相适应，充分调动公司董事及高级管理人员工作积极性。

（3）坚持完善薪酬制度与规范履职待遇、业务支出等相配套，全面规范董事及高级管理人员收入分配。

### 2.公司董事薪酬方案

(1)独立董事在公司领取津贴,每人每年 10 万元人民币(含税),除此之外无其他报酬,独立董事的津贴标准经股东大会审议通过后按月发放。

(2)外部专职董事肖兰在公司领取津贴,每月 3000 元人民币(含税),结合年度考核评价结果,发放履职补贴。除此之外无其他报酬,经股东会审议通过后按月发放。其余未在公司内部任职的外部董事(非独立董事)原则上不在公司领取薪酬或津贴。

(3)在公司内部任职的董事按照其除董事之外的职务所对应的公司薪酬制度执行、发放,不领取津贴。

### 3.公司高级管理人员薪酬方案

公司高级管理人员薪酬体系主要由基本年薪、绩效年薪、履职补贴、任期激励等构成。绩效薪酬与公司整体经营业绩和个人业绩考核结果紧密联系。

基本年薪是高级管理人员的年度基本收入,其中总经理基本年薪由董事会每年核定一次,按月支付。高级管理人员副职基本年薪按照不超过总经理基本年薪的 80%核定,由董事会授权董事长根据高级管理人员副职实际任职年限、岗位分工、承担岗位责任等,适当体现差异性,在 0.5-0.8 之间确定岗位系数。具体规定如下:高级管理人员副职基本年薪=总经理基本年薪\*岗位系数(0.5-0.8)。

绩效年薪是与高级管理人员业绩考核结果相联系的薪酬收入,以公司业绩考核情况及核定的主要负责人绩效年薪标准为依据,根据高级管理人员个人年度业绩考核结果计算得出。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%。

高级管理人员绩效年薪=总经理绩效年薪基数×兑现系数

其中,总经理的兑现系数上限为 1。

高级管理人员副职兑现系数=综合得分系数\*岗位系数。

若高级管理人员副职兑现平均系数出现超过 0.8 的情况，由董事长按照综合得分排序，本着适当拉开差距的原则确定每位高级管理人员副职最终兑现系数，确保兑现平均系数不超过 0.8。

董事会秘书按照公司内部薪酬管理规定领取年度薪酬。

### **（七）其他事项**

1.公司董事、高级管理人员的薪酬为税前收入，依法交纳的个人所得税、按规定需由个人承担。在公司任职的非独立董事、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。

2.公司董事、高级管理人员因履行职务产生的费用按照公司相关规定执行。

3.根据相关法律法规及《公司章程》的要求，上述高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日起生效，董事的薪酬方案经公司股东会审议通过生效。

### **三、薪酬考核委员会审议情况审议意见**

公司董事会薪酬与考核委员会认为：

1. “公司董事 2025 年度薪酬是结合公司整体业绩、个人履职考核及相关指标综合确定，薪酬发放严格遵循公司《董事、高级管理人员 2025 年度绩效考核与薪酬方案》的各项规定。2026 年度董事薪酬方案依据公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》，参考同行业薪酬水平，并结合董事岗位职责、专业履职情况及公司整体薪酬管理体系统筹制定。

基于谨慎性原则，全体委员对《关于公司董事 2025 年度薪酬情况及 2026 年度绩效考核与薪酬方案的议案》回避表决，将直接提交公司第六届董事会第九次会议审议。”

2. “公司高级管理人员 2025 年度薪酬是根据公司整体业绩指标、个人业绩指标及其他指标综合考核后核定的，薪酬的发放符合公司《董事、高级管理人员 2025 年度绩效考核与薪酬方案》的有关规定；公司高级管理人员 2026 年度薪酬方案是根据公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》及任期制契约化相关管理制度，并参照公司所处的行业、规模水平，结合其岗位职责、经营管理能力而制定的。

董事会薪酬委员会一致同意将高级管理人员 2025 年度薪酬情况及 2026 年度薪酬方案提交公司第六届董事会第九次会议审议。”

特此公告。

中节能风力发电股份有限公司

董 事 会

2026 年 4 月 22 日