

大唐华银电力股份有限公司经理层成员 薪酬管理实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步完善大唐华银电力股份有限公司（以下简称“公司”）经理层成员任期制和契约化薪酬管理，建立健全市场化收入分配激励、约束和监督机制，根据国务院国资委《关于加大力度推进经理层成员任期制和契约化管理有关事项的通知》（国企改革发〔2021〕7号）《双百企业推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引》的有关要求，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司本部实施任期制和契约化的经理层成员。经理层成员是指总经理、副总经理、总会计师等高级管理人员。基层企业参照本办法制定本企业经理层薪酬分配方案。

第三条 经理层成员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持完善现代企业制度。推动企业改革发展，规范企业公司治理，强化经理层责任，增强企业发展活力和竞争力。

（二）坚持激励与约束相统一。健全经理层成员薪酬分配的激励约束机制，建立与经理层成员任职和考核结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬激励机制，充分发挥薪酬对调动经理层成员积极性的杠杆作用。

（三）坚持短期利益与长期利益相结合。企业经理层成员薪酬既与短期的年度业绩挂钩，又与任期内长远发展相关，责任、利益、风险相一致。

（四）坚持契约管理、依法合规、平等协商。建立以契约为核心的责任、权利、义务体系，坚持薪酬分配与企业战略目标和发展阶段相适应、与量化经营业绩相挂钩，实现收入能增能减。

（五）坚持依法合规。依法落实董事会对经理层成员薪酬分配的职权，充分保障企业经理层的经营自主权，发挥经理层经营管理作用，推动形成权责法定、权责透明、协调运转、有效制衡的法人治理结构。

第二章 职责分工

第四条 公司董事会负责经理层成员薪酬管理工作，制定本部经理层成员薪酬管理办法、薪酬分配方案和薪酬分配事项。

第五条 公司党委对本部经理层薪酬管理工作发挥领导和把关作用，对经理层成员薪酬管理制度进行前置研究。

第六条 公司人力资源部负责拟定公司经理层薪酬管理制度，负责拟定本部经理层薪酬分配方案、根据本部经理层经营业绩考核结果拟定年度薪酬兑现方案，负责公司本部经理层成员薪酬兑现及日常管理工作。

第三章 薪酬核定

第七条 公司本部经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励、特别奖励构成。

第八条 基本年薪是经理层成员的年度基本收入，按照核定标准按月平均支付。基本年薪标准在统一基本年薪基数的基础上，结合经理层成员的职级、岗位综合确定。

第九条 基本年薪标准=基本年薪基数×岗位系数。基本年薪基数、岗位系数按照公司有关规定执行。

第十条 绩效年薪是与年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入，原则上占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪之和）的比例不低于60%。绩效年薪在次年根据年度考核结果兑现，并可按不超过基本年薪50%比例按月预发，年度考核兑现时进行清算。

第十一条 经理层成员绩效年薪=绩效年薪目标值×业绩考核系数×岗位难度系数

绩效年薪目标值：经理层正职的绩效年薪目标值由董事会以经理层上年度绩效年薪水平、经营业绩为基准，考虑央企同行业企业负责人业绩薪酬对标情况、公司整体业绩增长情况，结合企业任期内每年度经营业绩目标情况核定。经理层副职绩效年薪基数为正职的85%。

业绩考核系数：根据经理层成员经营业绩考核得分计算得出。

岗位难度系数：由董事会根据经理层成员分管范围、年度工作任务难度，在 0.95 至 1.05 范围内核定。

第十二条 任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的收入，任期激励在任期结束后根据任期考核结果一次性兑现。

第十三条 任期激励兑现值= Σ 任期内各年度兑现薪酬（基本年薪+绩效年薪） $\times N \times$ 任期业绩考核系数 \times 任期岗位难度系数

N 为任期激励占年度薪金和的比例，一般不超过 30%。

任期业绩考核系数根据经理层成员任期经营业绩考核得分计算得出。

任期岗位难度系数为年度岗位难度系数的算术平均值。

第十四条 工作业绩特别突出的经理层副职绩效年薪、任期激励可以高于经理层正职。

第十五条 特别奖励由公司董事会根据相关决策程序另行决定。

第十六条 中长期激励按照公司相关制度执行。

第十七条 符合公司规定的艰苦偏远地区津贴、高原津贴、新疆维稳津贴、境外津补贴和中长期激励等，其标准按照公司相关制度执行。津补贴按照实际工作地点和考勤结果计算确定，按月按标准发放。

第十八条 公司董事会根据经理层成员经营业绩考核结果确定各经理层成员的绩效年薪、任期激励。

第十九条 经理层有以下情形之一的，全额扣减绩效年薪或任期激励。

（一）经理层成员年度考核不合格的，包括年度业绩考核结果不合格的（低于 75 分）、年度综合考评不称职的（较差），以及董事会认定的其他情况，扣减全部绩效年薪；

（二）经理层成员任期考核不合格的，包括任期业绩考核结果不合格的（低于 75 分）、任期综合考评不称职的（较差），以及董事会认定的其他情况，扣减全部任期激励。

第二十条 出现以下公司董事会认定的情况之一，按规定扣减经理层成员薪酬。

（一）企业发生安全生产责任事故，经理层成员薪酬扣减按照公司安全生产工作奖惩制度执行。

（二）经理层成员违规经营投资资产损失的，薪酬扣减按照公司违规经营投资责任追究制度执行。

（三）经理层成员受到组织处理、政纪处分和党纪处分的，按照公司受处理领导人员经济处罚规定执行。

（四）公司董事会认定的其它应扣减经理层成员薪酬事项。

第二十一条 公司经理层成员在任期内出现的职责内风险损失，或在负责的业务领域出现重大违纪事件，给企业造成重大不良影响或造成国有资产流失的，以及经营业绩考核成果弄虚作假的，企业有权将相应期限内已发放的薪酬进行追索或者扣回，并止付所有未支付部分，直至依法追究其法律责任。薪

酬追索、扣回规定同样适用离职人员。具体参照《国务院办公厅关于建立国有企业违规经营投资责任追究制度的意见》（国办发〔2016〕63号）执行。

第四章 福利性待遇

第二十二条 经理层成员按照国家和地方有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等社会保险并缴存住房公积金。

第二十三条 公司为经理层成员缴存的住房公积金比例最高不得超过12%，缴存基数严格按照缴存地的相关政策执行，不得突破缴存基数上限。

第二十四条 公司按照有关规定建立企业年金，经理层成员企业年金待遇按制度执行。

第二十五条 公司按照国家规定建立补充医疗保险管理制度，经理层成员补充医疗保险待遇严格按制度执行。

第二十六条 经理层成员在公司不得领取其他福利性货币收入。

第五章 薪酬兑现

第二十七条 经理层成员的各项社会保险、住房公积金、企业年金，应由个人承担的部分，由企业从其年薪中代扣代缴，

应由企业承担的部分，由企业支付。

第二十八条 任期内岗位出现变动、届中增补的经理层成员，从岗位聘任协议确认时间的次月起，按照新聘岗位的薪酬水平执行，薪酬兑现按岗位标准及月数分段计算。

第二十九条 经理层成员解聘或未能续聘的，其薪酬按公司有关规定执行。仍在公司本部工作的，不再执行公司本部企业经理层成员薪酬管理办法，根据“薪随岗变”原则拟定其薪酬方案。

第三十条 非本人原因不在本企业经营班子任职的，按实际任职时间计发年度薪酬。因本人原因辞职、离职的经理层成员，不再计发薪酬，绩效年薪、任期激励不再清算兑现。

第三十一条 经理层成员按照本办法领取薪酬，未经董事会同意，不得在本企业内外领取其他工资性报酬，不得在兼职企业领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第三十二条 经公司董事会同意，经理层成员可领取有关单位给予负责人的奖励，并在年度薪酬外单列。

（一）符合国家规定的政府津贴、院士津贴等其他货币性收入。

（二）经理层成员作为项目主要完成人荣获国家科学技术进步奖等奖项，国家和地方政府给予的现金奖励。

（三）按照公司相关规定，对荣获荣誉给予的奖励。

其他各级地方政府和有关部门给予企业或经理层成员的奖

金和实物原则上不得奖励分配给经理层成员。

第三十三条 本办法所指经理层成员薪酬项目均为含税收入，应依法缴纳个人所得税，由发放薪酬企业代扣代缴。经理层成员不得在企业领取其他福利性货币收入。

第五章 附则

第三十四条 本办法由公司董事会负责解释。

第三十五条 未纳入经理层成员任期制和契约化管理的党委书记、党委副书记（专职）、纪委书记、工会主席，基本年薪按公司规定核定，绩效年薪、任期激励参照经理层成员薪酬水平并结合个人履职考核结果确定。

第三十六条 本办法自发布之日起生效。