

福建福能股份有限公司

高管人员薪酬管理暂行办法（2018 年修订）

（六届四次临时董事会审议通过，第七届董事会第十四次会议第一次修订，第九届董事会第四次临时会议第二次修订）

第一章 总 则

第一条 为进一步完善公司高级管理人员（以下简称“高管”）激励约束机制，调动其积极性和创造性，促进公司可持续发展，根据国家法律、法规有关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 公司高管薪酬管理办法是指以会计年度为单位，根据高管的经营管理业绩和所承担的责任、风险，确定其薪酬收入的分配制度。

第三条 本办法适用于在股份公司总部履职的所有高管，包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书、总法律顾问。

第四条 公司总经理为正职，公司副总经理、财务总监、董事会秘书、总法律顾问为副职。

第五条 薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持效率与公平相兼顾原则。公司高管承担的责任、风险与贡献、利益相对等。

（二）坚持激励与约束相结合原则。按照责权利相统一的要求，建立公司经营业绩同激励约束机制相结合的考核制度，建立健全科学合理、可追溯的资产经营责任制。

（三）坚持先进合理原则。按“同一规模、同一尺度”要求，结合宏观经济形势、公司所处行业发展周期、公司实际经营状况、公司发展后劲等，核定公司年度考核指标。

（四）坚持科学发展原则。按照科学发展观的要求，推动公司提高战略管理、自主创新、资源节约和环境保护水平，不断增强公司核心竞争能力和可持续发展能力。

第二章 年度薪酬的构成

第六条 年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、安全风险抵押奖励、年度评先评优奖及特殊贡献奖等五部分构成。

安全风险奖惩、年度评先评优奖、特殊贡献奖按公司安全生产责任制目标管理考核办法等相关考核办法执行。

第七条 基本薪酬：逐月以现金形式支付，标准为 18 万元/人. 年，即 1.5 万元/人. 月。

第八条 绩效薪酬：根据年度经营业绩、管理绩效考核结果确定。

第九条 薪酬分配系数：

(一)正职：基本薪酬、绩效薪酬系数为 1.0。其中，在试用期内绩效薪酬系数下调 0.1。

(二)副职：基本薪酬系数为 0.8，绩效薪酬系数原则上按 0.7-0.8 确定。其中，主持工作的副职绩效薪酬系数上调 0.1；副职在试用期内绩效薪酬系数下调 0.1。

(三)年度考核确定为“基本称职”的公司高管，绩效薪酬系数下调 20-30%；年度考核确定为“不称职”的公司高管，不享受绩效薪酬。

第十条 正职绩效薪酬不超过公司在岗职工平均年收入的 12 倍。

第十一条 个别因工作需要引进特殊人才担任高管的，可另行享受董事会特殊津贴，特殊津贴最多不超过 30 万元/年。

第三章 年度薪酬的核定

第十二条 高管基本薪酬与公司当月安全情况挂钩发放。凡当月实现安全生产目标，当月基本薪酬全额发放。公司当月发生重伤事故或火灾损失一万元以上五万元以内的，扣发当月基本薪酬的 30%；当月发生工伤死亡事故或火灾事故损失五万元及以上的，除追究有关责任外，扣发当月基本薪酬的 60%。

第十三条 公司高管年度薪酬以会计年度并按照以下程序进行核定：

(一)考核期末，经理层根据公司完成重点工作等情况，认真对照考核内容，如实对管理绩效进行自评，并形成自评报告报送公司董事会薪酬与考核委员会。各项考核内容中，当年发生应予扣分的，应在自评报告中自行扣减；对于隐瞒不报的，给予双倍扣分。“发展创新”项申请加分的，需附相关证明材料。

经理层依据企业财务数据，对年度财务预算指标、生产经营、项目建设等完成情况进行总结分析，并将年度总结分析报告报送公司董事会薪酬与考核委员会。

(二)每年 12 月底之前，公司董事会薪酬与考核委员会组织对公司经理层年度经营业绩、基本建设及各项管理绩效指标完成情况进行审计考核，经理层必须及时提供各种资料。公司董事会薪酬与考核委员会有权调阅抽查公司的各种相关资料，有权检查、核对公司负责人执行薪酬制度的情况。公司高管必须按规定接受年度经营业绩的审计和任

期审计，不受审计考核时效期的约束，建立考核复核机制。

（三）在会计师事务所对公司年度会计报表审计验证中，若存在重大调整，并对考核结果产生影响的，将即时调整考核结果，并对绩效薪酬进行只减不增的相应调整。

（四）审计考核结果提交公司董事会薪酬与考核委员会审议核准，同意后，由公司人力资源部根据本办法规定计算出年度薪酬各项收入后发文兑现，并向公司董事会说明公司高管考核与薪酬发放情况。

第十四条 绩效薪酬的计算

绩效薪酬=计奖基数×年度绩效考核得分/100，其中：

（一）绩效薪酬的计奖基数为经核定的公司高管上一年度绩效薪酬。

（二）年度绩效考核得分=经营绩效考核得分×权重+管理绩效考核得分×权重，经营绩效和管理绩效权重分别为 70%和 30%。

（三）经营绩效考核

考核得分=Σ 各项考核指标得分×权重

经营绩效考核评价指标为年度净利润和营业收入，权重分别为：净利润 70%，营业收入 30%。考核得分按以下办法计算：

1. 净利润考核

（1）当年度净利润完成值大等于 0 的

a. 与上年度净利润完成情况相比，当年度净利润增减在 5%以内，净利润指标得分 100 分。

b. 与上年度净利润完成情况相比，净利润增减超过 5%的部分，增减 1%的增减额绝对值不低于 10 万的，每增减 1%相应调增减净利润指标得分 1 分；增减 1%的绝对值低于 10 万的，按每增减 10 万元相应调增减净利润指标得分 1 分。

（2）当年度净利润完成值小于 0 的

a. 与上年度净利润完成情况相比，当年度净利润减亏在 10%以内，净利润指标得分 100 分。

b. 与上年度净利润完成情况相比，净利润减亏超过 10%的部分，减亏 1%的减亏额绝对值不低于 20 万的，每减亏 1%相应调增净利润指标得分 1 分；减亏 1%的绝对值低于 20 万的，按每减亏 20 万元相应调增净利润指标得分 1 分。

c. 与上年度净利润完成情况相比，净利润增亏的，按每增亏 1%相应调减净利润指标得分 1 分。

2. 营业收入考核

a. 与上年度营业收入完成情况相比，当年度营业收入增减在 5%以内，营业收入指标得分 100 分。

b. 与上年营业收入增减超过 5%的部分，增减 1%的增减额绝对值不低于 50 万的，每增减 1%相应调增减营业收入指标得分 1 分；增减 1%的绝对值低于 50 万的，按每增减 50 万元相应调增减营业收入指标得分 1 分。

（四）管理绩效考核

管理绩效考核评价指标包括管理绩效指标、党建工作、党风廉政建设、依法治企、信息化建设等。其中：

1. 管理绩效指标 60 分、党建 15 分、党风廉政建设 15 分、依法治企 5 分、信息化建设 5 分（具体计分规则按各项工作考核文件确定）。

2. 节能减排、环境保护、安全生产、政治建设、廉洁自律、维护稳定、内部决策、应收账款、资金归集等作为扣分项，合计扣分不超过 30 分。

（五）经计算后，绩效薪酬最高不超过上年度本公司绩效薪酬的 150%（完成净利润低于 5,000 万元最高不超过 125%），最低不低于上年度本公司绩效薪酬的 70%。

（六）当年度公司高管绩效薪酬增加额不得超过本公司净利润增加额的 20%。超过的，绩效薪酬按超过部分同比例降低。

（七）当年度净利润完成数低于前三年净利润完成平均数 90%的，或净利润及营业收入年度预算指标完成率分别按权重 70%及 30%计算未能达到 90%的，当年度绩效薪酬不得超过上一年度绩效薪酬。

（八）以上绩效薪酬指的是正职绩效薪酬标准。其他高管人员按其岗位系数、当年度任职情况计算。

第四章 年度薪酬的管理

第十五条 公司高管应发的绩效薪酬预留 30%作为经营风险抵押金，并在年度薪酬核定结果通知文件下发之日起一个月内统一存入公司高管风险抵押金专户，预留时间为三年。经公司审计，预留期间未发现考核年度公司潜亏或资产损失的，由公司人力资源部根据审计结果核定后支付。对于已离任的法定代表人或主要负责人，还应当根据任期经济责任审计结果，核定兑现或延期兑现。

第十六条 如在以后年度各项审计中发现在考核年度公司仍有潜亏或不良资产以

及资产损失等，则按原考核年度的考核办法计算，扣减考核年度的利润总额及相对应绩效薪酬。预留经营风险抵押金不足扣减时，可从公司负责人其它年度抵押金和现有的月基本薪酬中扣减。如属弄虚作假行为，除扣回已兑现的年薪外，还应按有关规定追究其他责任。

第十七条 公司高管除领取公司核定的上述薪酬、年度评先评优奖、特殊贡献奖外，不得再领取任何其他福利性货币津补贴及奖金。若有领取，一经查实，将责令其全额退还，并视情节轻重，给予追究问责。

公司高管原等级工资作为本人档案工资存档，未经审批同意，不得擅自更改档案工资。

第十八条 经组织批准选派参加脱产学习的人员，学习期间基本薪酬、福利津贴按原标准发放，学习时间在6个月（含6个月）以内的，绩效薪酬按原标准发放；学习时间在6个月以上至一年（含一年）以内的，绩效薪酬按原标准的50%发放；学习时间超过一年的，学习期间不享受绩效薪酬。

第十九条 公司高管享受国家规定的各类假期，请假人员按公司有关规定办理请假手续，假期期间薪酬按以下办法计发：

（一）因病不能坚持工作的，凭病历或医院证明，可请病假。病假期间基本薪酬按所在单位病假的有关规定执行。当月病假在10个工作日以内及当年累计病假在20个工作日以内的，绩效薪酬照发；当月病假超过10个工作日或当年度累计病假超过20个工作日的，按病假天数扣发绩效薪酬，其中，癌症病人在手术和放化疗期间基本薪酬照发，绩效薪酬按50%照顾发放。

（二）因事需要请事假的，按事假天数分别扣发基本薪酬、绩效薪酬。当年累计事假在三个月及以上的不享受当年绩效薪酬。

（三）缺勤的，按缺勤天数扣发基本薪酬、绩效薪酬；当月缺勤3天及以上的，不享受当月绩效薪酬；当年缺勤累计10天及以上的，不享受当年度绩效薪酬。

（四）国家规定的婚、丧假和带薪年假期间，薪酬照发。

（五）按国家有关规定，享受探亲假的，探亲假期间，不享受绩效薪酬。

第二十条 企业违反《会计法》《企业会计准则》等有关法律法规，虚报、瞒报财务数据和指标的，除依法处理外，酌情扣发绩效薪酬或延期兑现绩效薪酬。

第二十一条 年度薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第五章 附 则

第二十二条 由于清产核资、改制、重组、并购等特殊原因导致对考核的指标数据发生变化的，将根据具体情况变更预算指标或在计算确认考核结果，并报董事会薪酬与考核委员会确认后予以调整。

第二十三条 公司权属子公司依据本办法制定子公司经理层经营考核与薪酬管理实施细则，全资子公司经理层考核与薪酬实施细则报股份公司总经理办公会审议通过，控股子公司经理层考核与薪酬实施细则由其董事会审议通过，并报股份公司人力资源部备案。

第二十四条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十五条 本办法自董事会审议通过之日起执行。