

# 中节能铁汉生态环境股份有限公司 经理层成员任期制和契约化薪酬管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为维护所有者权益，落实企业国有资产保值增值责任，建立有效的激励和约束机制，促进企业可持续发展，完善中节能铁汉生态环境股份有限公司（以下简称“公司”）经理层成员薪酬管理体系，建立董事会对经理层的业绩考核与薪酬管理机制，按照中国节能环保集团有限公司（以下简称“集团公司”）推进经理层成员任期制和契约化管理工作要求，结合公司实际，制订本办法。

**第二条** 本办法所称经理层成员是指公司实施任期制和契约化管理的总经理（总裁，下同）、副总经理（常务/高级副总裁，下同）、总会计师（财务总监，下同）、作为领导班子管理的董事会秘书，总经济师、副总会计师、总经理助理及公司章程规定的其他高级管理人员。

**第三条** 经理层成员薪酬体系主要由基本年薪、绩效年薪、任期激励、专项奖励、福利保障等构成。结合公司实际情况，公司将积极探索对经理层成员开展股权激励、分红激励等中长期激励。

**第四条** 经理层成员薪酬管理工作应遵循以下原则：

（一）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，强化经理层责任，增强企业发展活力。

（二）坚持激励与约束相统一。经理层成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，对标市场

同行业水平，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，保持薪酬水平和企业发展相适应，充分调动经理层成员的工作积极性。

（三）坚持完善薪酬制度与规范履职待遇、业务支出等相配套，全面规范经理层成员收入分配工作。

**第五条** 公司党委研究讨论经理层薪酬管理制度为前置程序，充分发挥党委领导作用；公司董事会负责经理层成员薪酬管理工作，决定薪酬管理有关事项；公司薪酬与考核委员会负责公司经理层成员薪酬方案制订等工作，并依据业绩考核结果及综合考核评价情况，向董事会提出薪酬兑现建议。

**第六条** 本办法适用于经理层成员任职期间的薪酬管理，自任职之日起执行，至离职之日终止。

## 第二章 年度薪酬

**第七条** 公司经理层成员年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成，其中绩效年薪原则上占年度薪酬的比例不低于60%。结合公司目前实际情况，第一经营责任人薪酬标准由集团公司核定，经理层正职薪酬标准按照第一经营责任人的90%确定，经理层副职薪酬标准按照第一经营责任人的50%-80%确定。

### **第八条** 基本年薪

（一）基本年薪是经理层成员的年度基本收入，以集团公司核定的第一经营责任人基本年薪标准为依据，按月支付。

（二）经理层成员基本年薪由公司制定方案，结合任职、岗位分工等实际情况可适当拉开差距，经集团公司审核备案后发放。经理层副职基本年薪标准不超过第一经营责任人基本年薪标准的80%。

## **第九条 绩效年薪**

(一)绩效年薪是经理层成员业绩考核结果相联系的薪酬收入，以公司业绩考核情况、绩效年薪标准为依据，根据经理层成员个人年度业绩考核、综合考核评价结果计算得出。

(二)经理层正职，绩效年薪根据岗位分工，与个人考核结果挂钩，结合公司目前实际情况，绩效年薪标准按照第一经营责任人的90%确定。

(三)经理层副职绩效年薪标准应结合任职、岗位分工等实际情况拉开差距，结合公司目前实际情况，绩效年薪标准按照第一经营责任人的50%-80%确定。作为领导班子管理的公司其他高级管理人员的绩效年薪标准，根据实际情况进行调整。

(四)经理层成员业绩考核完成后，根据年度考核结果对应兑现系数，进行绩效年薪核算。兑现系数的区间在0-1.2之间，通过考核得分计算，合理拉开经理层薪酬差距。经理层副职绩效年薪平均不超过第一经营责任人的80%。

## **第三章 专项奖励**

**第十条** 依据《中国节能环保集团有限公司专项奖励管理暂行办法》及实施细则相关规定，专项奖励事项包括超额业绩贡献、重大非经常性收益等。

其中，超额业绩贡献奖是对创造超额归属于母公司所有者净利润和超额营业收入的经理层成员进行的额外奖励，奖励标准由集团公司根据整体经营情况和公司超额利润、超额收入情况于每年财务决算完成后确定。

**第十一条** 集团公司核定公司第一经营责任人超额业绩贡献

奖后，由公司人力资源部根据“业绩贡献拉开差距”的原则拟定经理层成员分配方案，并经公司党委前置研究决定后，报集团公司审核，完成备案手续后执行。

#### 第四章 任期激励收入

**第十二条** 任期激励收入是指与经理层成员任期业绩考核评价结果相联系的薪酬收入，以三年为经理层成员一个业绩考核任期。

**第十三条** 按照集团公司有关规定，任期激励收入以公司业绩考核情况、任期内各年年薪为依据，根据经理层成员个人任期经营业绩考核、任期综合考核评价结果计算得出，经理层副职任期激励收入应合理拉开差距。

**第十四条** 因工作变动、退休任期未满的，根据任期考核评价结果并结合本人经理层岗位实际任职时间折算任期激励收入。个人原因辞职任期未满的，不再实行任期激励。

#### 第五章 薪酬管理

**第十五条** 经理层成员薪酬确定程序。

（一）公司薪酬与考核委员会依据集团公司对公司业绩考核结果，以及经理层成员分管单位业绩考核结果、个人业绩考核情况、综合考核评价等拟定薪酬兑现初步方案，经与集团公司相关部门进行沟通后，形成公司经理层薪酬兑现建议方案。

（二）公司董事会根据薪酬与考核委员会提交的薪酬兑现建议方案，结合集团公司相关部门意见，审议确定薪酬兑现方案。

（三）公司薪酬兑现方案经集团公司有关部门审核备案，上缴利润后方可兑现。

**第十六条** 经理层成员考核不合格时薪酬兑现:

(一) 年度业绩考核或年度考核结果(含业绩考核及综合考核评价)低于75分时,结合公司实际情况,当年度绩效薪酬不再予以兑现;

(二) 任期内出现以下情形的:

出现一次不合格,结合公司实际情况,任期激励在核定后扣减应兑现的10%;

出现二次不合格(非连续两年),结合公司实际情况,任期激励在核定后扣减应兑现的20%。

**第十七条** 经理层成员在所出资企业兼职的,不得在兼职企业领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

**第十八条** 经理层成员领取符合国家规定的政府特殊津贴、专家津贴等其他货币性收入,经集团公司审核同意后纳入薪酬兑现方案统筹管理。

**第十九条** 未经董事会批准,经理层成员不得领取政策规定以外的其他奖励、奖金,福利补贴等货币性收入。

**第二十条** 经理层成员调离企业、达到法定退休年龄退休或因工作变动离开原岗位的,应及时变更或终止薪酬方案。年度薪酬按照岗位实际任职工作时段计算。

**第二十一条** 公司依法为经理层成员缴纳各项基本社会保险、住房公积金,应当由个人承担的部分,由企业从其薪酬中代扣代缴,应由企业承担的部分,由企业支付。

**第二十二条** 经理层成员企业年金、补充医疗保险等福利保障的缴费和待遇标准,严格按照集团公司有关规定执行。

**第二十三条** 经理层成员履职待遇业务支出管理按照集团公司及本企业规章制度执行。

**第二十四条** 经理层成员薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目，人力资源部门建立薪酬管理台账备查。

## 第六章 薪酬监督

**第二十五条** 经理层薪酬方案经董事会审议后报集团公司备案，接受检查监督。

**第二十六条** 经理层成员离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存15年。

**第二十七条** 对经理层成员违反国家有关法律法规等规定，以及个人未履行或未正确履行职责造成企业资产损失的，根据集团公司《关于发生违纪违法案件情况与经营业绩考核和薪酬管理挂钩的实施办法》，对相关经理层成员扣减绩效年薪、追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回办法适用于已经离任或退休的经理层成员。

## 第七章 附则

**第二十八条** 本办法未尽事宜，按照公司章程及相关制度、办法、文件执行。

**第二十九条** 本办法由公司董事会负责解释，自印发之日起施行。

中节能铁汉生态环境股份有限公司

2022年4月28日