

烟台龙源电力技术股份有限公司

经理层成员薪酬管理办法

(2022年10月)

第一章 总 则

第一条 为适应烟台龙源电力技术股份有限公司（以下简称“公司”）改革转型，进一步完善企业经理层成员任期制和契约化管理体系，健全完全符合市场化科技企业特点的激励约束机制，充分调动经理层成员积极性和创造性，提高企业经营管理水平和经济效益，根据国家能源投资集团有限责任公司（以下简称“集团公司”）、国电科技环保集团有限责任公司（以下简称“科环集团”）及公司董事会相关要求，依据《公司章程》的规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称经理层成员指：总经理（以下统称为“经理层正职”）；副总经理、总会计师等《公司章程》规定的其他高级管理人员（以下统称为“经理层副职”）。职业经理人薪酬管理按有关规定执行。

第三条 薪酬管理的基本原则

（一）坚持现代企业制度改革方向，依法落实董事会对经理层成员业绩考核、薪酬分配等职权，强化企业独立市场主体地位、有效激发企业的内生动力和活力；

（二）按劳分配与按生产要素分配相结合，促进企业科

学发展，提高核心竞争力，实现国有资产保值增值；

（三）激励与约束相统一，落实经理层成员任期制和契约化管理要求，促进收入分配公正、透明，行为规范；

（四）兼顾效率与公平，薪酬水平既要与其承担的职责、风险和经营业绩挂钩，又要与企业所在地人才市场价格水平相适应。

第四条 经理层成员薪酬由年度薪酬（含基本年薪、绩效年薪）和任期激励以及专项奖励构成。

第二章 管理机构及职权

第五条 公司董事会为经理层成员年度薪酬管理的最高机构，下设薪酬与考核委员会。薪酬与考核委员会履行职责应参照《烟台龙源电力技术股份有限公司董事会薪酬与考核委员会议事规则》有关规定。

第六条 公司人力资源部和财务部应负责协助实施经理层成员薪酬的具体测算和兑现工作。

第三章 年度薪酬和专项奖励

第七条 基本年薪是经理层成员的年度基本收入，绩效年薪是与经理层成员年度考核结果相关联的收入，基本年薪标准及绩效年薪标准由科环集团每年下达。

第八条 经理层正职基本年薪按基本年薪标准的 100%确

定，经理层副职按 80%确定。

第九条 经理层正职绩效年薪按如下公式核定：

经理层正职绩效年薪=绩效年薪标准*（经理层正职个人年度经营业绩考核得分*60%+经理层成员年度经营业绩考核平均得分*40%）/100*经理层正职考核挂钩系数*（计薪月数/12）

经理层正职考核挂钩系数，根据经理层正职领导人员个人年度综合考核评价结果确定。考核评价结果为“优秀”“称职”的，考核挂钩系数为 1；考核评价结果为“基本称职”的，考核挂钩系数为 0.9；考核评价结果为“不称职”的，考核挂钩系数为 0。

第十条 经理层副职个人绩效年薪按如下公式核定：

经理层副职绩效年薪=绩效年薪标准*（经理层副职个人年度综合考核得分系数*50%+经理层副职个人年度经营业绩考核得分系数*50%）/100*经理层副职考核挂钩系数*（计薪月数/12）*绩效年薪总额系数

经理层副职考核挂钩系数，根据公司核定的企业年度经营业绩考核等级确定。年度经营业绩考核为“A”级的，挂钩系数为 0.85；年度经营业绩考核为“B”级的，挂钩系数为 0.8；年度经营业绩考核为“C”级的，挂钩系数为 0.75；年度经营业绩考核为“D”级的，挂钩系数为 0。经理层副职个人年度综合考核评价结果为“不称职”的，当年任职月

数不计入计薪月数。

绩效年薪总额系数根据科环集团下达的经理层成员绩效年薪总额核定。

第十一条 专项奖励包括奖励基金等由集团公司或科环集团批复经理层成员可参与分配的专项奖励。

第四章 任期激励

第十二条 任期激励是与公司任期经营业绩考核结果、经理层成员个人任期经营业绩考核结果以及综合考核评价结果相关联的收入。

第十三条 经理层成员任期激励标准，按如下公式核定：

经理层正职个人任期激励标准= Σ （任期内每年绩效年薪标准*当年个人计薪月数/12）*20%*任期激励浮动系数

经理层副职个人任期激励标准= Σ （任期内每年绩效年薪标准*经理层副职当年考核挂钩系数*当年个人计薪月数/12）*20%*任期激励浮动系数

任期激励浮动系数，根据公司任期经营业绩考核等级分档，由科环集团核定。

经理层副职当年考核挂钩系数按第十条确定。经理层成员年度综合考核评价结果为“不称职”的，当年任职月数不计入计薪月数。

第十四条 经理层正职任期激励，按如下公式核定：

经理层正职任期激励=经理层正职个人任期激励标准*
(经理层正职个人任期经营业绩考核得分*60%+经理层成员
任期经营业绩考核平均得分*40%)/100*个人任期综合考核
评价系数

经理层正职个人任期综合考核评价结果为“优秀”“称
职”的，任期综合考核评价系数为 1；综合考核评价结果为
“基本称职”的，任期综合考核评价系数为 0.9；综合考核
评价结果为“不称职”的，任期综合考核评价系数为 0。

第十五条 经理层副职任期激励，按如下公式核定：

经理层副职任期激励=经理层副职个人任期激励标准*
(经理层副职个人年度综合考核得分系数*50%+经理层副职
个人任期经营业绩考核得分系数*50%)/100*经理层副职任
期综合考核评价系数*任期激励总额系数

经理层副职任期综合考核评价系数，根据公司核定的企
业年度经营业绩考核等级确定。年度经营业绩考核为“A”
级的，挂钩系数为 0.85；年度经营业绩考核为“B”级的，
挂钩系数为 0.8；年度经营业绩考核为“C”级的，挂钩系数
为 0.75；年度经营业绩考核为“D”级的，挂钩系数为 0。
原则上任期经营业绩考核得分低于 80 分的，不发放任期激
励。

任期激励总额系数根据科环集团下达的经理层成员任
期激励总额核定。

第十六条 经理层成员任期未届满的，根据任期考核评价结果并结合本人实际任职时间及贡献等因素，发放相应任期激励。

第五章 薪酬支付

第十七条 经理层成员薪酬兑现方案，由董事会按照与经理层成员签订的岗位聘任协议以及年度和任期经营业绩责任书进行考核，根据个人年度和任期经营业绩考核结果、综合考核评价结果和履职情况，按本办法和内部相关管理规定核定。

第十八条 经理层成员基本年薪按上年度基本年薪标准分月预发，绩效年薪按不超过上年度绩效年薪标准的 60% 分月预发。年度和任期业绩考核评价后，公司根据科环集团核定的年度和任期薪酬水平进行清算。已发薪酬低于核定水平的，剩余金额在清算后兑现；已发薪酬超过核定水平的，须追索扣回超发的金额，追索扣回机制适用于已经离职或退休的经理层成员。

第十九条 新任经理层成员，自下发任职通知文件次月起按本办法由本公司发放薪酬。经理层成员职务变动的，自下发职务调整通知文件次月起，按新任职务的年薪和任期激励标准执行，当年薪酬按不同职务履职月数分段计算。

第二十条 经理层成员在任期未届满时且未经公司批准离

职或调出科环集团系统的，只兑现其当年应得基本年薪。

第二十一条 经理层成员在任期未满或企业经营困难时主动提出辞职的，只兑现其当年应得基本年薪。

第二十二条 经理层成员在任期内因病、因事长期休假的，视情况扣减绩效年薪、任期激励。

第二十三条 经理层成员涉嫌违纪违法，被纪检监察机关或司法机关依法采取留置或刑事拘留、逮捕等强制措施的，停止支付其在此期间薪酬。

被纪检监察机关或司法机关调查但未被采取强制措施，无法正常履职的，按照不超过本人当年基本月薪月发放标准的原则计发生活费。经调查认定不存在违纪违法事实的，补发其应发薪酬。存在违纪违法事实的，应根据处理结果按照相关规定扣减薪酬。

第二十四条 经理层成员年薪为税前收入，应依法缴纳个人所得税，由公司依法代扣代缴。

第六章 管理与监督

第二十五条 经理层成员在公司下属全资、控股、参股企业兼职或在公司外的其他单位兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬，如领取报酬的，应上交公司。

第二十六条 经理层成员参与任何形式的中长期激励，

需经科环集团同意后执行，并严格按相关制度兑现。

第二十七条 经理层成员获得劳动模范、国家科技进步奖等奖励，均需经科环集团审批同意后，方可领取并纳入本单位领导人员薪酬兑现方案统筹管理。

第二十八条 经理层成员除政府特殊津贴、院士津贴和科环集团批准的其他收入外，不得再从公司领取年度薪酬和任期激励外的其它任何工资、奖金、津贴等工资性收入，不得领取或报销防暑降温费、取暖费等货币性福利。

第二十九条 经理层成员违规领取薪酬，视情节轻重扣减或追索扣回相关经理层成员部分或全部已发放绩效年薪、专项奖励、任期激励、中长期激励，并视情节轻重按有关规定给予纪律处分、组织处理或经济责任追究。扣罚金额优先从未兑现的绩效年薪和任期激励额度中进行抵扣，不足部分由经理层成员个人缴纳。追索扣回机制适用于已经离职和退休的经理层成员。

第三十条 经理层成员公务用车、通信等履职待遇和业务支出，按照科环集团有关规定执行，不纳入领导人员年薪管理。

第三十一条 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。

第三十二条 经理层成员年度年薪实际发放总额应与科环集团该年度相关文件下达的年薪发放总额在一个会计年

度内保持一致，不得为经理层成员发放年薪外的工资性收入。

第七章 附 则

第三十三条 经理层成员的保险、福利待遇按国家、集团公司和公司现有规定执行。

第三十四条 本办法由公司董事会负责解释、修订。本办法未尽事宜，依照国家法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本办法与相关效力性强制性法律规定相冲突的，则按相关法律规定执行。

第三十五条 本办法自印发之日起施行。