

甘肃靖远煤电股份有限公司

经理层成员薪酬管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为了建立和完善公司薪酬分配激励约束机制，规范经理层成员薪酬管理，调动和激励经理层成员的积极性、主动性和创造力，维护股东、公司、经理层成员合法权益，根据《关于开展落实省属企业董事会职权试点工作的意见》《省属国有企业推行经理层成员任期制和契约化管理实施方案》等有关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 经理层成员均实行任期制和契约化管理，经理层成员薪酬管理执行本办法。

第三条 本办法所称经理层成员是指由公司董事会聘任的总经理、副总经理、总工程师、财务总监，以及按照《公司法》《证券法》和公司章程等应由董事会聘任的其他高级经营管理人员（不含外派财务总监）。

第四条 经理层成员薪酬管理遵循下列原则：

坚持党管干部与市场配置、企业法人治理结构规范运作相结合。

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。

坚持绩效考核与任期激励相兼顾，促进公司持续健康发展。

坚持经理层成员薪酬增长与职工工资增长相协调，促进形成合理的工资收入分配关系。

第二章 薪酬结构和水平

第五条 经理层成员薪酬由基本薪酬（W1）、绩效薪酬（W2）、任期激励收入（W3）三部分构成。

第六条 基本薪酬（W1）是经理层成员的年度基本收入，按照上年度公司在岗职工平均工资的 1.5 倍确定，其中：总经理分配系数为 1，其他经理层成员分配系数为 0.8。

第七条 绩效薪酬（W2）是指与经理层成员年度经营业绩考核结果相挂钩的收入，以总经理基本薪酬的 1.6 倍确定，其中：总经理分配系数为 1，其他经理层成员分配系数为 0.6—0.9 之间（由董事会根据其岗位职责、承担风险和工作分工实行差异化分配）。

计算公式： $W2 = W1 \times 1.5 \times N \times T$,

其中：N 为年度经营业绩考核结果（ $0 \leq N \leq 1$ ）；T 为经理层成员岗位分配系数（0.6—1）。

第八条 任期激励（W3）是指经理层成员在任期内与单位整体经营业绩相联系的收入。以任期内个人基本薪酬和绩效薪酬总水平的 20%确定。

计算公式： $W3 = \sum \text{任期内各年度（基本薪酬 } W1 + \text{绩效薪酬 } W2） \times R \times 20\%$,

其中：R 为任期业绩考核评价系数（ $0 \leq R \leq 1$ ），根据公司董事会的任期经营业绩考核结果确定。

第三章 薪酬管理、考核、监督

第九条 公司相关部门按照职能职责管理、考核、监督经理层成员薪酬管理工作。

第十条 公司董事会薪酬与考核委员会会同经营管理部等相关部门，负责对经理层成员任期内进行综合考核和管理，以百分制形式确定考核结果。

第十一条 人力资源部负责核算公司年度在岗职工平均工资。

根据本办法规定，依据董事会薪酬与考核委员会审议通过的年度和任期经营业绩考核结果计算薪酬待遇并进行清算、发放。

第十二条 除国家另有规定或经公司董事会同意外，经理层成员不得在公司

或兼职子公司领取年度薪酬方案所列收入以外的其他货币性收入（包括各种奖金、津贴、补贴等）。

下列津（补）贴和奖励收入不列入经理层成员薪酬计算范围，但需统计并按规定缴纳个人所得税：

（一）独生子女补贴、通讯费。

（二）被评为各类先进、劳动模范奖励。

第十三条 经理层成员按规定享受相应的履职待遇和业务支出。享受符合国家规定的企业年金、住房公积金等福利性待遇，其缴存基数、缴费比例严格按有关规定执行，并纳入薪酬体系统一管理。

第十四条 经理层成员所得年度薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第十五条 经理层成员薪酬发放情况纳入年度决算审计、经济责任审计范围。

第四章 薪酬支付

第十六条 经理层成员当年基本薪酬依据公司上年度在岗职工平均工资确定的标准按月发放。经理层成员兼职公司部门负责人的，结合部门负责人薪酬标准，按“就高不就低”原则按月发放。

绩效薪酬、任期激励按照先考核后兑现的原则，绩效薪酬分月以一定比例或数额预支发放，待年终依据年度经营业绩考核结果确认后，由公司一次性清算。

任期激励在任期经营业绩考核结束后，由公司一次性提取，按 4 : 3 : 3 的比例分期兑现。任期考核结束当年兑现 40%，其余 60%作为延期薪酬，由公司设专户管理，可在当年由公司代扣代缴所得税，在次年和第三年年末各兑现 30%，期间利息收入归经理层成员所有。

第十七条 经理层成员薪酬纳入工资总额在财务统计中单列科目，在工资统计中单列项目，并设置明细账目、台账。

第十八条 经理层成员因工作变动调整岗位或离开公司的，自下发任免调整

文件次月起,除按当年在经理层成员岗位实际工作月数计提的绩效薪酬和应发任期激励收入外,不得继续领取绩效薪酬和任期激励收入。

第十九条 经理层成员因不能胜任或不适宜继续任职的,及时解聘或中止任期,次月起停发薪酬待遇,同时不予兑现当年绩效薪酬和任期激励收入。

第五章 追索扣回和退出管理

第二十条 为严格执行薪酬分配制度,规范收入分配管理,严肃收入分配纪律,建立经理层成员薪酬追索扣回制度,强化责任追究。

第二十一条 对于违反本办法在薪酬以外发放其它货币性收入或兼职取酬的,责令追索扣回违规发放收入,并视情节扣减(或扣回)经理层成员当年10%—20%的绩效薪酬。

第二十二条 违反国家有关法律法规和公司内控制度,提供虚假考核信息资料或虚构业绩,除按有关规定处理外,视情节扣减(或扣回)经理层成员当年真实业绩考核确定的绩效薪酬的10%—20%。

第二十三条 追索扣回制度不仅适用于现职经理层成员,也适用于已离职的原经理层成员。

第二十四条 公司董事会应加强对经理层成员任期内的考核和管理,经考核认定不胜任不适宜继续任职的,中止其任期,免去其现职。除按照政策规定应退出的情形外,还应包括以下情形:

1. 年度经营业绩考核结果或年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线的。
2. 连续两年年度经营业绩考核结果为不合格或任期经营业绩考核结果为不合格的。
3. 任期综合考核评价不称职,或总经理在年度综合考核评价中得分连续两年靠后、其他经理层成员连续两年排名末位,经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

4. 对企业重大决策失误、重大资产损失、重大安全事故等负有重要领导责任的，对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

5. 因其他原因，董事会或上级党组织认为不适合在该岗位继续工作的。

第二十五条 对不胜任或不适宜担任现职的经理层成员，不得以任期未满为由继续留任，应当及时解聘。

第六章 附则

第二十六条 本办法由甘肃靖远煤电股份有限公司董事会负责解释。

第二十七条 本办法自公司董事会审议通过之日起实施。