

甘肃能化股份有限公司

GANSU ENERGY CHEMICAL CO., LTD

经理层成员薪酬管理办法



2023 年 8 月

目 录

第一章 总则.....	2
第二章 薪酬结构与水平.....	3
第三章 考核评价.....	3
第四章 月度经营业绩考核.....	4
第五章 年度经营业绩考核.....	4
第六章 业绩考核和薪酬分配.....	5
第七章 薪酬支付.....	6
第八章 薪酬的管理和监督.....	7
第九章 追索扣回办法.....	8
第十章 附则.....	10

第五条

第一章 总则

第一条 坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党中央国务院、省委省政府关于深化国有企业改革、完善国有资产管理体制的决策部署及省政府国资委的工作安排，维护所有者权益，落实国有资产保值增值责任，建立健全有效的激励约束机制，充分调动经理层“谋经营、抓落实、强管理”的积极性，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》等法律法规，按照省政府国资委关于《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》（甘国资党〔2021〕60号）《甘肃省省属监管企业负责人经营业绩考核办法》（甘国资考核〔2021〕200号）和《关于印发甘肃省省属国有企业负责人薪酬管理办法的通知》（甘人社通〔2021〕310号）等文件要求，结合实际，特制定本办法。

第二条 本办法所称经理层成员，是指甘肃能化股份有限公司（以下简称“公司”）总经理、副总经理、总工程师、总法律顾问以及按照《公司法》《证券法》和公司章程规定的其他高级管理人员（不含出资人委派的财务总监）。

第三条 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。
- 坚持短期激励与长期激励相兼顾，促进企业持续发展。
- 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。
- 坚持完善薪酬制度与规范福利待遇相配套，全面规范经理层成员收入分配管理。

第二章 薪酬结构与水平

第四条 实行任期制和契约化管理的经理层成员，其薪酬结构由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。

第五条 基本年薪是经理层成员的年度基本收入，按照上年度省属国有企业在岗职工平均工资的 2 倍以内确定。其中总经理基本年薪按照上年度省属国有企业在岗职工平均工资的 2 倍确定；经理层副职人员按照总经理基本年薪的 0.6-0.9 倍考核发放。基本年薪分配系数由企业根据经理层副职人员的岗位职责、承担风险和季度考核结果确定，合理拉开分配差距。

省属国有企业在岗职工上年度平均工资按照省人社厅发布标准执行。

第六条 绩效年薪是与经理层成员年度考核评价结果相联系的收入，根据任期业绩考核结果综合评价确定。

第七条 任期激励收入是与经理层成员任期考核评价结果相联系的收入，根据任期业绩考核结果综合评价确定。

第三章 考核评价

第八条 落实董事会对经理层的经营业绩考核职权

(一)公司董事会依据省政府国资委考核要求并结合本企业实际对经理层实施经营业绩考核。

(二)公司董事会根据省政府国资委确定的经营业绩考核结果,结合经理层成员履职绩效,确定经理层成员业绩考核结果和薪酬分配方案。

(三)将年度业绩考核与任期业绩考核相结合,科学设计考核指标,合理确定经营目标,规范考核程序,严格考核管理。

第四章 月度经营业绩考核

第九条 月度经营业绩考核按月进行，结合经营业绩责任书的月度分解目标任务和分管部室（单位）的当月业绩完成情况进行考核，考核结果作为基本年薪的确定依据。

第十条 考核指标

月度考核侧重于经理层副职人员的月度工作量和分管部室的业绩考核。

第十一条 考核办法及计算公式

经理层副职人员月度考核得分由两部分组成，其中一部分按经理层副职人员年度经营业绩责任书的月度分解指标为依据，月度业绩考核得分权重占 60%；另一部分根据职责分工，经理层副职人员所分管部室（单位）的当月平均业绩考核得分权重占 40%，综合计算后就是经理层副职负责人月度考核得分。即：

月度得分=经理层副职人员的月度业绩考核得分占 60%+分管部室（单位）的平均业绩考核得分占 40%。

第五章 年度经营业绩考核

第十二条 年度经营业绩考核按年进行，考核结果是绩效年薪的确定依据。

第十三条 考核指标

设置生产经营指标、重点工作完成情况和综合考评考核指标。

第十四条 考核办法及计算公式

年度得分=年度经营业绩责任书考核得分+综合考评得分

（一）年度经营业绩责任书考核（80 分）。按年度公司生产经营指标完成率百分比得分。

（二）综合考评（20 分）。

1. 民主测评（10 分）。由公司党委组织部负责组织中层及以上领导（包括经理层副职人员）、职工代表进行民主测评，人数不少于 50 人，根据得分情况，去

掉 2 名最高和 2 名最低分，测评分 10 分，取其平均值。

2. 正职负责人对经理层副职的考评（10 分）。设党委书记董事长和总经理党委副书记两人的考评分各占 5 分。

综合考评得分=民主测评得分+正职负责人考评得分。

第六章 业绩考核和薪酬分配

第十五条 总经理基本年薪、绩效年薪、任期激励收入由公司董事会以省政府国资委与公司签订的年度和任期经营业绩责任书主要目标任务，与总经理经营业绩责任书目标任务挂钩进行考核确定，按照《关于印发甘肃省省属国有企业负责人薪酬管理办法的通知》（甘人社通〔2021〕310 号）规定执行。

第十六条 经理层副职人员基本年薪：按照公司总经理与经理层副职人员签订的经营业绩责任书确定的全部考核项目，依照考核标准考核分值进行考核。根据总经理基本年薪的 0.6-0.9 倍的系数发放。

经理层副职人员基本年薪计算倍数=0.6+ $\frac{\text{年度经营业绩考核得分}}{100} \times 30\%$

第十七条 经理层副职人员绩效年薪：按照公司总经理与经理层副职人员签订的经营业绩责任书确定的全部考核项目，依照考核标准考核分值进行考核。根据《关于印发甘肃省省属国有企业负责人薪酬管理办法的通知》（甘人社通〔2021〕310 号）规定的绩效年薪计算办法，按照经理层副职个人的经营业绩责任书考核结果，结合经理层副职个人履职绩效综合考评，确定经理层副职人员的绩效年薪。

经理层副职人员绩效年薪计算倍数=0.6+ $\frac{\text{年度业绩考核得分}}{100} \times 30\%$

第十八条 经理层副职人员任期激励收入：依据《关于印发甘肃省省属国有企业负责人薪酬管理办法的通知》（甘人社通〔2021〕310 号）规定的任期激励收入计算办法，按照经理层副职人员任期经营业绩责任书考核结果，结合经理层副职个人履职绩效综合考评，确定经理层副职人员的任期激励收入。

第十九条 经理层成员年度综合考核评价结果作为其绩效年薪的确定依据。其中考核为优秀的，业绩考核评价系数上浮 10%，作为商业类企业业绩考核评价

系数最高不超过 2；考核为基本称职的，绩效年薪减半兑现；考核为不称职的，扣减全部绩效年薪；考核为“不定等次”的，暂停兑现绩效年薪，待“不定等次”事项结果明确后，根据补定等次情况或处理结果，按有关规定兑现。

第二十条 考核年度，经理层成员薪酬与企业职工工资增长幅度相协调，本企业在岗职工平均工资未增长的，经理层成员绩效年薪不得增长；经理层成员绩效年薪增减与本企业经济效益相协调，企业经济效益未增长的，经理层成员绩效年薪不得增长或适度下调。

第七章 薪酬支付

第二十一条 经理层成员当年基本年薪在上年度省属国有企业在岗职工平均工资未发布前，由公司按照上年度基本年薪标准及季度考核结果预发，发布次月进行调整，多退少补。

绩效年薪兑现按相关规定执行。

任期激励收入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，由企业设专户管理，可在当年由企业代扣代缴所得税，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。

第二十二条 经理层成员薪酬纳入工资总额，在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。

第二十三条 经理层成员因岗位变动调离企业的，自任免机关下发职务调整通知文件次月起，除按当年在经理层成员岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取绩效年薪和任期激励收入。

第二十四条 经理层成员因工作变动离开原岗位但工资关系按规定保留在原企业的，自任免机关下发任免通知文件次月起，其工资收入参考本企业同岗位经理层成员的基本年薪确定，除按当年在经理层成员岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续领取绩效年薪和任期激励收入。

第二十五条 经理层成员达到法定退休年龄退休的，按规定领取养老金，除按当年在经理层成员岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬。

第八章 薪酬的管理和监督

第二十六条 公司机关各部室，按照各自职能职责，负责经理层成员经营业绩责任书指标的分项考核工作。

公司经营管理部负责经理层成员年薪考核的汇总、核对、上报工作，并会同董事会办公室、党委工作部等部门履行相关决策程序等。

公司人力资源部负责经理层成员年薪结算、造表、挂账和薪酬信息公布披露等工作。

公司资产财务部负责经理层成员年薪账务处理、兑现工作。

公司党委组织部负责配合省委组织部等对经理层成员的年度政绩考核等工作。

公司纪委、风险防控与审计部负责监督工作。

第二十七条 公司依照《甘肃省省属企业负责人履职待遇、业务支出管理办法》，规范经理层成员履职待遇、业务支出行为，严禁以业务支出名义支付和报销应由个人支付的费用。

第二十八条 除国家另有规定或经薪酬审核部门同意外，经理层成员不得在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)。

第二十九条 未经批准经理层成员不得在下属全资、控股、参股企业兼职。经批准兼职的，不得在兼职企业领取薪酬或补贴。

第三十条 公司不得违反规定超标准发放基本年薪，不得在本办法规定的薪酬项目外自行设立其他薪酬项目。

第三十一条 经理层成员按国家及公司有关规定参加社会保险并享受其待遇，包括：养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、住房公积金等。

经理层成员享受的符合国家规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇，一并纳入薪酬体系统一管理。公司应将上述情况填报《薪酬手册》，一并报薪酬审核部门备案。

第三十二条 公司应按照规定将经理层成员薪酬制度、薪酬水平、补充保险、履职待遇和业务支出等情况纳入司务公开范围，接受职工监督，接受社会公众监督。

第三十三条 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。

第三十四条 经理层成员薪酬发放情况纳入企业年度决算审计、经济责任审计和监事会监督范围。

第三十五条 经理层成员离任后，其薪酬和考核兑现个人收入的原始资料至少保存 15 年。

第三十六条 公司党委组织部、党委宣传部、人力资源部、资产财务部、审计部、经营管理部、纪委等部门，对经理层成员薪酬制度的实施过程和结果进行监督检查。

第九章 追索扣回办法

第三十七条 为严格执行分配制度，规范收入管理，严格收入分配纪律，建立经理层成员薪酬追索扣回制度，强化责任追究。

第三十八条 对于违反本办法超标准发放薪酬的、在经理层成员薪酬以外发放其他货币性收入或兼职取酬的、擅自领取由政府或有关部门发放的奖金和实物奖励的，责令企业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%的绩效年薪。

第三十九条 企业违反规定超提、超发工资总额，或在工资总额之外列支任何工资性支出的，应当予以清退并且进行相关账务处理，并视情节扣减(或扣回)

违规经理层成员当年 10%-20%的绩效年薪。

第四十条 经理层成员违反《省属企业负责人履职待遇业务支出管理办法》，超标准享受履职待遇、违规列支与公务无关的个人消费，除按有关规定处理外，视情节扣减(或扣回)相关经理层成员当年 10%-20%的绩效年薪。

第四十一条 企业超标准列支福利费项目，基本养老保险、基本医疗保险、住房公积金及企业年金、补充医疗保险等缴费比例超过国家统一规定标准的，违反规定为经理层成员支付个人所得税、物业管理费等税费的，除按有关规定处理外，视情节扣减(或扣回)相关经理层成员当年 10%-20%的绩效年薪。

第四十二条 企业违反国家有关法律法规，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年薪的 10%-20%。

第四十三条 经理层成员因违规违纪，或因企业发生经营决策失误、违纪案件、安全生产事故、人员伤亡、国有资产流失、群体性事件等情况，有下列情形的，相应扣减(或扣回)当年绩效年薪，并酌情扣减(或扣回)当期任期激励收入。

(一)经理层成员受到警示谈话或诫勉谈话组织处理、警告或记过政务处分、警告党纪处分的，扣减(或扣回)20%的当年绩效年薪，并酌情扣减(或扣回)当期任期激励收入；

(二)经理层成员受到调离岗位组织处理、记大过政务处分、严重警告党纪处分的，扣减(或扣回)50%的当年绩效年薪，并酌情扣减(或扣回)当期任期激励收入；

(三)经理层成员受到降职组织处理、降级政务处分、撤销党内职务或留党察看党纪处分的，扣减(或扣回)70%的当年绩效年薪，并酌情扣减(或扣回)当期任期激励收入；

(四)经理层成员受到免职组织处理、撤职或开除政务处分、开除党籍党纪处分的，扣减(或扣回)100%的当年绩效年薪，并酌情扣减(或扣回)当期任期激励收入。

上述组织处理或党纪政务处分同时给予的，按就高原则执行。一年内受到两次及以上处理或处分的，分别单独扣减，直至全部扣完。

第四十四条 公司应及时将经理层成员受到组织处理和处分的情况向薪酬审核和主管部门报告，并按有关规定对相关经理层成员薪酬进行相应扣减（或扣回）。

第四十五条 经理层成员涉嫌违纪违法被调查期间薪酬支付问题，按照《人力资源和社会保障部办公厅关于国有企业负责人涉嫌违纪违法被调查期间薪酬支付问题有关意见的函》（人社厅发〔2020〕54号）规定执行。

第四十六条 追索扣回制度同时也适用于调离、离职和退休的经理层成员。

第十章 附则

第四十七条 本办法未尽事宜、与上级政策相抵触的按上级要求和有关文件规定执行。

第四十八条 本办法经公司董事会审议通过之日起实施。同时废止 2022 年 10 月 28 日公司第十届董事会第十四次会议审议通过的《经理层成员薪酬管理办法（试行）》。