

广西绿城水务股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为建立健全有效的激励约束机制，规范高级管理人员薪酬管理，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，引导企业实现高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国企业国有资产法》等法律法规以及自治区、南宁市深化国有企业负责人薪酬制度改革相关文件精神，结合实际，制定本办法。

第二条 本办法适用的公司高级管理人员包括公司总经理、副总经理、总会计师、总经济师、总工程师等经理层成员。党组织有关负责人的薪酬管理参照本办法执行。

第三条 公司高级管理人员薪酬管理遵循下列原则：

（一）坚持国有企业完善现代企业制度的方向，健全高级管理人员薪酬分配激励和约束机制，将物质激励与精神激励相结合，强化高级管理人员责任，增强企业发展活力。

（二）坚持分类分级管理，建立与公司高级管理人员选任方式相匹配，与企业功能性质相适应的差异化薪酬分配办法，严格规范公司高级管理人员薪酬分配，公司市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

（三）坚持统筹兼顾，形成公司高级管理人员与企业职工之间的合理工资收入分配关系。

（四）坚持短期激励与中长期激励相结合，促进公司可持续发展。

第二章 薪酬构成及确定

第四条 公司高级管理人员的薪酬一般由基本年薪、绩效年薪以及任期激励收入三部分构成。

基本年薪不与考核结果挂钩，是高级管理人员的年度基本收入。

绩效年薪与年度综合考核结果挂钩，以基本年薪为基数，根据年度考核评价系数并结合绩效年薪调节系数确定。

任期激励收入与任期经营业绩考核结果挂钩，根据任期考核评价系数，在不超过公司高级管理人员任期内年薪总水平的 30%以内确定。

在任期内全面超额完成年度、任期经营业绩责任书考核指标的，或在全面完成年度和任期考核指标的基础上对公司发展有其他重大贡献的高级管理人员，经公司董事会审批，履行相关程序后可给予特别奖励。

第五条 公司高级管理人员年度综合考核评价为不胜任的，不得领取绩效年薪。当年公司在岗职工平均工资未增长的，公司高级管理人员绩效年薪不得增长。

第六条 公司高级管理人员任期综合考核评价为不胜任的，不得领取任期激励收入。因本人原因任期未届满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未届满的，根据任期考核评价结果并结合本人在公司高级管理人员岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

第七条 公司高级管理人员薪酬的计算应采用经审计的企业财务决算数据。

第八条 董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员进行年度和任期考核，提出薪酬兑现方案报公司董事会审议后实施。

党组织有关负责人薪酬参照高级管理人员薪酬水平由公司党委考核核定。公司高级管理人员、党组织有关负责人转任非领导职务人员薪酬由公司经营班子考核核定。

第三章 薪酬支付和管理

第九条 公司按照董事会核定的薪酬方案兑现高级管理人员薪酬。公司高级管理人员基本年薪按月支付。按照先考核后兑现的原则，绩效年薪按考核年度一次性兑现，任期激励收入实行延期支付办法，按 6:2:2 的比例逐年兑现。

公司可根据上年度高级管理人员的年度薪酬标准，并结合公司当年经营状况预发部分年度薪酬。在考核年度内预发的年薪总额不得超过最终核定的年薪标准。公司董事会将对薪酬发放情况进行监督，对不按要求执行、超发薪金的，经查属实，将按超发部分的 2 倍扣罚。

第十条 公司高级管理人员不得在本公司领取除高级管理人员薪酬以外的其他货币性收入。国家、自治区、南宁市和公司另有规定的除外。

第十一条 高级管理人员在下属全资、控股、参股公司兼职或在本公司外的其他单位兼职的，不得在兼职公司（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第十二条 公司高级管理人员不得在国家、自治区及南宁市规定之外领取由政府或有关部门发放的奖金及实物奖励。

第十三条 公司高级管理人员因岗位变动调离公司的，自职务调整次月起，除按当年在公司高级管理人员岗位实际工作月数计提的绩效年薪外和应发任期激励收入外，不得继续领取薪酬。

第十四条 公司高级管理人员达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在公司高级管理人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，不得继续在公司领取薪酬。

第十五条 公司高级管理人员的各项社会保险费和住房公积金、企业年金等，应由个人承担的部分，由公司从其基本年薪中代扣代缴；应由公司承担的部分，由公司支付。

第十六条 公司高级管理人员薪酬为税前收入，应依法交纳个人所得税。

第十七条 公司高级管理人员的薪酬，符合国家、自治区、南宁市及公司规定的其他货币性收入，由公司在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。

第十八条 公司高级管理人员薪酬计入公司工资总额，在公司成本中列支，并在工资统计中单列。

第十九条 公司高级管理人员离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料应至少保存 15 年。

第四章 规范福利性待遇及履职待遇

第二十条 公司应当统筹和规范高级管理人员福利性待遇，按照国家有关规定参加各项社会保险，并规范各项福利性待遇的管理。

（一）公司按照国家有关规定建立的企业年金，高级管理人员缴费比例不得超过国家统一规定的标准，公司当期缴费计入高级管理人员年金个人账户的最高额不得超过国家有关规定。

(二) 公司按照国家有关规定建立补充医疗保险的, 其缴费比例不得超过国家统一规定的标准, 公司高级管理人员补充医疗保险待遇按规定执行。

(三) 公司为高级管理人员缴存住房公积金比例、缴存基数最高不得超过国家或地方规定的最高标准。

(四) 公司高级管理人员享受的符合国家规定的企业年金、住房公积金等福利性待遇, 应一并纳入薪酬体系统筹管理。

(五) 高级管理人员不得在公司领取其他福利性货币收入。

第二十一条 公司应按照国家有关规定严格规范高级管理人员履职待遇和业务支出。

第五章 监督与处罚

第二十二条 公司党组织、董事会、监事会应对高级管理人员薪酬分配进行监督。

第二十三条 高级管理人员的薪酬信息应按照上市公司信息披露的有关规定进行公告。

第二十四条 公司须完成当年应交各项税收。对于未按规定完成各项税收的, 根据其具体情况暂缓兑现或扣减高级管理人员绩效年薪和任期激励收入。

第二十五条 公司须完成当年职工社会保险费用的缴纳。对于拒缴、少缴、拖欠职工社会保险费用的, 根据公司所在地人力资源社会保障部门提供的缴纳社会保险费用证明, 暂缓兑现或扣减绩效年薪和任期激励收入。

第二十六条 对于考核年度发生拖欠职工工资的, 公司将暂缓兑现或扣减绩效年薪和任期激励收入。

第二十七条 对高级管理人员存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、超标准发放或领取薪酬、享受福利性待遇等行为的, 或存在超提、超发企业职工工资的, 视情节轻重对高级管理人员予以处理; 对违反国家有关法律法规虚报、瞒报会计信息或虚构业绩等行为的, 除按有关法律法规处理外, 还要追索扣回多兑付的薪酬, 并追究公司高级管理人员和有关人员责任。

第二十八条 高级管理人员因违纪违规受到处理的, 减发或者全部扣发绩效年薪和任期激励收入。

第二十九条 对任期内出现重大失误或重大违纪事件、给企业造成重大损失的，根据高级管理人员承担的责任，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离职或退休的高级管理人员。

第六章 附则

第三十条 公司高级管理人员中职业经理人的薪酬结构和水平，由董事会根据相关规定按照市场化薪酬分配机制确定。同时，对职业经理人实行契约化管理，加强和完善业绩考核，建立退出机制。

第三十一条 本办法由公司董事会负责解释。

第三十二条 本办法自公司董事会通过之日起执行。公司其他制度与本办法相抵触的按本办法执行。