

四川明星电力股份有限公司 高级管理人员薪酬管理制度

(2024年修订)

第一章 总则

第一条 为规范四川明星电力股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的薪酬管理，健全完善激励约束机制，全面、准确、客观反映公司经营管理成果与经营者业绩贡献，增强高级管理人员对实现公司持续、健康发展的责任感、使命感，确保公司发展目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》、公司《章程》的有关规定，特制订本制度。

第二条 高级管理人员薪酬依据公司高级管理人员的经营责任、经营风险和经营业绩，以年度为考核周期确定高级管理人员收入分配水平。

第三条 公司高级管理人员薪酬管理遵循的原则

- (一) 公正、公开、规范，实事求是的原则。
- (二) 激励与约束相结合，体现业绩导向的原则。
- (三) 责任、风险和利益相一致的原则。
- (四) 股东利益、公司利益、高级管理人员利益和员工利益相一致的原则。
- (五) 企业短期效益与长远利益相统一的原则。

第四条 薪酬管理制度的适用范围

(一) 董事会成员：董事长、董事，不包括独立董事以及股东单位推荐的兼职董事。

（二）监事会成员：监事会主席、监事，不包括股东单位推荐的兼职监事会主席、兼职监事以及由本公司职工兼任的监事。

（三）经营层成员：总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、总工程师及党政工领导班子成员等由董事会根据管理需要确定执行年薪的其他成员。

未经董事会认可的人员不得按照本标准执行年薪制。

第五条 公司高级管理人员领取薪酬按实际任职月份计算。

第二章 薪酬管理机构

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责高级管理人员薪酬制度的制定、监督与实施。

（一）制定高级管理人员薪酬方案、考核目标及办法，并提交董事会审议。

（二）对高级管理人员的履行职责情况及年度经营目标完成情况进行考评。

（三）对薪酬制度执行情况进行监督。

（四）对经营年度中，因经营环境等外界条件发生重大变化或受政策性因素影响，造成公司经营业绩发生较大变化的，薪酬与考核委员会负责提交专项议案，报公司董事会审议后，由董事会决定是否调整年度薪酬考核指标。

第七条 董事会办公室负责落实承办日常具体工作，负责收集、核对薪酬考核指标相关数据及资料，提交董事会薪酬与考核委员会，经董事会确认后作为计算绩效薪酬的依据。

第八条 董事会是经营层薪酬方案及业绩考核的决策机构，涉及董事、监事报酬的事项须由董事会提出方案报请股东大会批准。

第三章 年薪的构成与计算

第九条 公司高级管理人员薪酬（即年薪）收入由基本年薪、效益年薪两部分组成。即：年薪收入=基本年薪+效益年薪。

第十条 基本年薪是公司高级管理人员完成本职工作任务应得的劳动报酬，主要根据公司经营规模、岗位责任、员工平均工资水平和年度业绩考核结果综合因素确定，按月发放基本年薪占比不超过效益年薪占比。

基本年薪=当年综合平均工资×企业经营规模系数×岗位责任系数×年度业绩考核得分率×K。

其中：当年综合平均工资为同类上市公司员工平均工资×60%+本企业员工平均工资×40%。

（一）同类上市公司员工平均工资，应选取不低于四个上市公司样本进行测算，选择原则应尽量选择同地区、同行业的上市公司。

（二）员工工资均不含为高管支付的工资，即：员工平均工资=（各公司年报披露的当年工资总额-公司高管薪酬）/（员工总数-高管人数）。

（三）企业经营规模系数按照资产总额、职工人数、主营业务收入及利润总额进行计算。测算经营规模系数大于等于 6.0 的，计算年薪时经营规模系数统一按 6.0 计算。

经营规模系数= $(f(Z) \times 40\% + f(Y) \times 20\% + f(L) \times 20\% + f(N) \times 20\%) \times K$ ，
K 主要根据同行业上市公司经效益水平及公司经济效益实际完成情况进行取值，取值范围为 3.0~4.0。（经营规模系数取值见附件）

（四）岗位责任系数按照以下标准确定：董事长、总经理、党委书记的岗位责任系数为 1.0；副总经理、董事会秘书、财务总监、

总工程师及其他党政工领导班子成员的岗位责任系数为0.85~0.95。

(五) 年度业绩考核得分率= (1- \sum 基本年薪扣减比例)。

(六) K 值为综合调整系数, 根据影响公司当年经济效益的外部不可控因素、物价上涨因素由公司董事会研究确定。确定 K 值时, 领取年薪的董事应予回避。

第十一条 出现下列情形的, 按以下规定扣减高级管理人员基本年薪:

(一) 履职及公司治理问题

1. 未按公司《章程》及相关规定, 勤勉尽责地履行经营层职责的, 每发生一项, 扣直接责任人基本年薪 3%。

2. 股东大会决议每发生一项未按要求执行的, 扣减直接责任人基本年薪的 3%, 其他高管基本年薪 1.5%。

3. 发生侵犯股东权益事项, 每发生一次, 扣减直接责任人基本年薪 3%, 其他高管基本年薪 1.5%。

4. 未经董事会批准, 对经营指标进行调整的, 扣减直接责任人基本年薪 3%, 其他高管基本年薪 1.5%。

5. 董事会决议每发生一项未按要求执行的, 扣减直接责任人基本年薪 3%, 其他高管基本年薪 1.5%。

6. 监事会决议每发生一项未按要求执行的, 扣减直接责任人基本年薪 3%, 其他高管基本年薪 1.5%。

(二) 安全责任事故

1. 发生安全责任事故, 每重伤 1 人, 扣减负有直接领导责任的高管基本年薪 5%、其他高管基本年薪 2.5%。

2. 发生安全责任事故, 每死亡 1 人, 扣减负有直接领导责任的高

管基本年薪 10%、其他高管基本年薪 5%。

（三）人员责任资产事故

1.发生人员责任资产事故，直接损失 100 万元（含）~200 万元的，每发生一起扣减负有直接领导责任的高管基本年薪 2%、其他高管基本年薪 1%。

2.发生人员责任资产事故，直接损失 200 万元（含）~500 万元的，每发生一起扣减负有直接领导责任的高管基本年薪 5%、其他高管基本年薪 2.5%。

3.发生人员责任资产事故，直接损失 500 万元（含）~1000 万元的，每发生一起扣减负有直接领导责任的高管基本年薪 10%、其他高管基本年薪 5%。

4.发生人员责任资产事故，直接损失 1000 万元及以上的，每发生一起扣减负有直接领导责任的高管基本年薪 16%、其他高管基本年薪 8%。

（四）党风廉政建设与维护稳定

1.在公司组织的党风廉政建设责任制考核中，考评结果等级被评定为“合格”扣减高级经营班子成员基本年薪 4%，“不合格”扣减高级经营班子成员基本年薪 10%。

2.有以下情况之一的高级经营班子成员，扣其基本年薪 3%：

（1）因分管范围内的中层干部发生违纪违法问题，被司法机关、上级和地方纪检监察机关查处的；

（2）因其配偶、子女和身边工作人员利用该高级经营班子成员的职务影响违纪违法的；

（3）因党风廉政建设问题受到通报批评、调离岗位、降职、责

令辞职、免职、待岗组织处理的。

3.公司高级经营班子成员发生违纪违法问题，其考核如下：

（1）受党内警告处分者，当事人扣基本年薪 5%；

（2）受党内严重警告处分者，当事人扣基本年薪 10%。

4.高级管理人员因党风廉政建设问题被追究刑事责任的，停止执行年薪制。

5.高级管理人员决策失误或渎职，造成重大经济、财产损失，或严重损害企业形象的，视情节轻重每发生一起扣减直接责任人基本年薪 10%~20%，其他高管基本年薪 3%~10%。

6.发生因企业管理原因造成的集体上访、越级上访事件，每发生一人次扣减负有直接领导责任的高管基本年薪 3%，其他高管基本年薪 1.5%。

（五）上市公司规范运作

1.因违反上市公司规范运作相关法律、法规，导致本人或上市公司受到证券交易机构通报批评的，扣减相关责任人基本年薪 2.5%。

2.因违反上市公司规范运作相关法律、法规，导致本人或上市公司受到证券交易机构公开谴责的，扣减相关责任人基本年薪 5%。

3.因违反上市公司规范运作相关法律、法规，导致本人或上市公司受到各级证券监管部门行政处罚的，扣减相关责任人基本年薪 10%。

4.因违反上市公司规范运作相关法律、法规，被证券监管部门、证券交易机构公开认定不适合担任上市公司高管的，停止执行年薪制，其待遇按照上市公司有关规定执行。

5.未按照有关规定向证券交易机构办理定期报告和临时报告的披露工作，或信息披露发生较大差错的，每发生一次，扣减相关责任

人基本年薪 2.5%。

6.按照法定程序筹备股东大会和董事会会议过程中出现较大问题或提交材料出现较大差错的，每发生一次，扣减相关责任人基本年薪 1%。

以上扣减基本年薪的因素一年发生多次的，累计扣减，但累计扣除比例不超过 50%（停止年薪制的除外）。

第十二条 效益年薪是根据公司经营业绩计算的高级管理人员劳动报酬，根据经营效率、财务安全、持续发展等因素综合确定。

效益年薪=效益年薪基数 \times Σ （1+效益指标考核增长率 \times 效益指标考核权重系数）。

年薪计算，以本制度正式实施的第一年为基准。

其中：第一年效益年薪基数=当年基本年薪。

第二年效益年薪基数=去年效益年薪 \times 35%+当年基本年薪 \times 65%。

第三年效益年薪基数=前年效益年薪 \times 15%+去年效益年薪 \times 35%+当年基本年薪 \times 50%。

第十三条 效益指标包括资产经营指标和业务管理指标，其中资产经营指标权重为 60%，业务管理指标为 40%。

（一）资产经营考核指标及权重

资产经营考核指标共五项。即：每股净资产、净资产收益率、营业利润、扣除非经常性损益后的基本每股收益、资产负债率。上述指标各占资产类考核指标权重的 20%。

（二）业务管理考核指标及权重

业务管理考核指标共十二项，其中：

应收账款余额、主营业务收入、主营业务利润率、上网发电量、

售电量、售水量、自来水产销差、电力线损率分别占业务管理考核类指标权重的 10%；

城网供电可靠率、农网供电可靠率、自来水合格率、劳动生产率分别占业务管理考核类指标权重的 5%。

第十四条 效益年薪增加部分实行分段累进计算。其中：效益年薪较基本年薪增加在 20%（含 20%）的部份全额计算；20%~30%（含 30%）的部份按增加额的 50%计算；30%~40%（含 40%）的部份按增加额的 30%计算；超过 40%的部分按增加额的 10%计算。

第十五条 董事会薪酬与考核委员会可对考核期内在公司经营业绩、规范治理、内控建设、风险防范、班子建设等方面作出突出贡献的人员报请董事会进行特别奖励，经董事会批准后执行，涉及对董事、监事进行奖励的，须报经股东大会批准。

第四章 业绩考核与年薪确定

第十六条 考核目标的确定

（一）在每个会计年度结束前，由公司经营层提出下一年度拟完成的经营业务考核指标建议值，并将考核指标建议值和必要的说明材料报董事会。

（二）次年第一季度，董事会对经营层提出的年度经营业绩考核基本指标建议值进行审核，并向经营层下达业绩考核指标。

（三）董事会与公司经营层签订年度业绩考核责任书。

第十七条 年薪考核

薪酬与考核委员会在年度财务审计结束后 30 日内完成对高级管理人员的业绩考评工作：

（一）高级管理人员向董事会薪酬与考核委员会作述职和自我评

价，并提交相关绩效考核材料；

（二）薪酬与考核委员会按绩效评价标准和程序，对高级管理人员进行绩效评价；

（三）按本制度的规定，统计公司高级管理人员在重大安全事故、重大经济损失事件等方面的扣减情况，并扣减相关人员年薪收入；

（四）董事会薪酬与考核委员会将最终确认的公司高级管理人员年度经营业绩考核与奖惩意见反馈给公司高级管理人员。公司高级管理人员对考核与奖惩意见有不同意见的，可要求薪酬与考核委员重新核实。

第十八条 董事会薪酬与考核委员会对尚未经董事会批准的考核结果负有保密义务，不得擅自披露有关信息。

第五章 年薪的兑现

第十九条 公司高级管理人员年薪方案，由董事会薪酬及考核管理委员会提请董事会批准后执行。

第二十条 公司高级管理人员年薪实行按月预付、按年结算。

第二十一条 公司高级管理人员除领取本制度核定的薪酬外不得领取其他收入，也不得从兼职企业中领取兼职报酬（投资入股分红除外）。

第二十二条 公司高级管理人员薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，由公司发放年薪时代扣代缴。

第二十三条 公司高级管理人员中同时兼任两种或两种以上职务时，年薪收入按高档次标准计算。

第二十四条 当公司经营环境发生重大变化或公司经营业绩出现大幅波动导致高级管理人员薪酬水平明显有失公允的情况时，董事

会薪酬与考核委员会可视情况对高级管理人员薪酬进行相应调整。

第六章 其他

第二十五条 由地方政府（部门）决定给予公司高级管理人员的一次性奖励，按以下规定执行：

（一）地方政府（部门）出资给予公司高级管理人员的一次性奖励，受奖金额人均 4000 元及以下的，可直接领取；受奖金额在 4000 元以上的，由受奖者本人在收到奖金后及时存（转）入本企业工资基金账户，报董事会同意后兑现，原则上年度个人奖励总额累计不超过 6 万元。

（二）公司高级管理人员获得省（部）级及以上优秀共产党员、劳动模范、五一劳动奖章、三八红旗手、优秀企业家等荣誉称号，按照公司表彰奖励规定执行。

（三）由地方政府（部门）表彰但由公司出资的其它奖励政策，原则上不得执行。

第二十六条 领取固定津贴的董事、监事，其津贴标准由董事会根据董事会薪酬与考核委员会的提议，按照适当补偿原则、采取协商方式确定，报股东大会批准后执行。独立董事、监事的评价采取自我评价与相互评价相结合的方式。

第二十七条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第二十八条 本制度自股东大会通过之日起执行。公司 2019 年发布的《高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。