

# 国家电投集团水电股份有限公司董事及高级管理人员薪酬和绩效考核管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为建立健全国家电投集团水电股份有限公司（以下简称公司）董事和高级管理人员激励约束机制，充分激发董事和高级管理人员的主动性和积极性，更好地促进公司经营目标和重点工作任务的全面实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件，制定本办法。

### **第二条** 遵循原则

（一）坚持短期与中长期激励相结合。促进年度目标和公司规划落地，引导董事和高级管理人员立足当前、重视长远。

（二）坚持激励与约束并重。建立健全薪酬与考核评价结果紧密挂钩的正向激励机制和递延支付、责任追偿等约束机制，实现权责利相统一。

（三）坚持内部公平与外部竞争相统一。建立与岗位价值、业绩贡献相匹配的内部薪酬体系，同时通过对标合理确定薪酬水平。

**第三条** 本办法适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员是指总经理、副总经理、总会计师、董事会秘书和

公司章程规定的其他人员。

## 第二章 管理机构及职责

### 第四条 公司党委会

- (一) 审查董事和高级管理人员薪酬和绩效管理制度。
- (二) 审查董事和高级管理人员薪酬和绩效分配方案。
- (三) 协调董事和高级管理人员薪酬管理中的重大事项。

### 第五条 公司董事会

- (一) 议定董事和高级管理人员薪酬和绩效管理制度。
- (二) 议定通过董事和高级管理人员薪酬和绩效方案。
- (三) 向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

### 第六条 薪酬与考核委员会

负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- (一) 董事、高级管理人员的薪酬。
- (二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就。
- (三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划。

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。

**第七条** 公司人力资源管理部门、财资管理部门、董事会事务管理部门等相关部门，配合董事会薪酬与考核委员会推进公司董事和高级管理人员薪酬方案、绩效考核方案的具体实施。

### 第三章 薪酬结构与考核

#### 第八条 董事

（一）同时兼任高级管理人员的董事，按第九条执行。

（二）其他董事的薪酬由股东会决定，薪酬方案经股东会审议通过后，由公司予以披露。

（三）绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

#### 第九条 高级管理人员

高级管理人员薪酬由年度薪酬和任期激励两部分构成。如有获得特殊奖励或实施中长期激励的，可按相应规定执行。

（一）年度薪酬包括基本年薪和绩效年薪，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

1.基本年薪是年度基本收入，其标准根据公司所处的行业、资产规模、经营业绩等综合确定，按月支付。

2.绩效年薪是与年度绩效考核评价结果挂钩的薪酬收入，90%部分当期兑现，10%部分递延至任期结束后，根据任期

综合业绩考核结果一次性支付。年度考核不合格或主要业绩指标完成率低于 70%的，不得领取绩效年薪。

3.高级管理人员绩效年薪增长应与本企业经营业绩提升相匹配。除遇不可抗力因素等特殊情况外，本企业未完成上级整体考核目标时，高级管理人员绩效年薪增幅适度调减；本企业盈利变亏损或增亏时，高级管理人员绩效年薪不得增长；本企业在岗职工平均工资未增长时，高级管理人员绩效年薪不得增长。

（二）任期激励由任期目标激励和任期登高激励两部分构成。

#### 1.任期目标激励

以本人任期内绩效年薪递延总额为基数，根据任期考核评价结果分段核定，任期结束后一次性支付。任期考核不合格的，不得领取绩效年薪递延部分和任期目标激励。

#### 2.任期登高激励

与登高指标的类别、难度、星级、完成情况和本人任职时间挂钩，最高不超过本人任期内绩效年薪总额的 50%。

任期登高激励标准原则上为董事长（党委书记）奖励标准的 0.3-0.7 倍，对任期登高目标做出特殊贡献的最高不超过 0.9 倍，与任期登高目标工作无关的高级管理人员不参加分配。

### 第十条 绩效考核

（一）年度（任期）结束后，由薪酬与考核委员会组织

启动考核评价工作。

（二）薪酬与考核委员会结合集团公司对公司的年度（任期）经营业绩考核评价情况，形成董事和高级管理人员的考核结果建议方案。

（三）绩效考核结果建议方案报集团公司进行合规性审核，经董事会审议批准后确定考核结果。

（四）独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第十一条** 董事薪酬方案经股东会批准后，予以披露。高级管理人员薪酬方案经董事会批准后，向股东会说明并充分披露。

## 第四章 特别奖励

**第十二条** 特别奖励是给予在某一项工作中取得突出业绩的高级管理人员的一次性奖励，包括：年度登高目标奖励、专项奖励、即时奖励等。

**第十三条** 专项奖励、即时激励按照公司规定履行决策程序后执行。

**第十四条** 高级管理人员特别奖励年度累计额度最高不超过本岗位基本年薪的 1.25 倍。

## 第五章 管理监督

**第十五条** 公司不得在董事会规定薪酬项目外自行设立

薪酬项目，不得超出董事会核定标准发放薪酬；在董事会审定年度薪酬总额前，不得提前发放绩效年薪和任期激励。

除董事会审核同意的政府津贴、院士津贴、易地交流补贴等其他货币性收入外，董事和高级管理人员不得在公司领取董事会规定薪酬以外的任何货币收入，不得兼职取酬，不得多头取薪，不得领取由地方政府和有关部门发放的现金及实物奖励。

**第十六条** 董事和高级管理人员绩效年薪和任期激励兑现按考核期内实际任职月数计算。

董事和高级管理人员岗位发生变动的，宣布后次月进行薪酬调整。

高级管理人员副职主持工作的，基本年薪按照本人职级标准发放，绩效年薪按照代行岗位职责标准发放。

**第十七条** 董事和高级管理人员退休后，自宣布次月起，按规定领取养老金的，除按考核期内实际工作月数核定的绩效年薪、任期激励、特殊奖励外，不得继续在原企业及其出资企业领取薪酬。

**第十八条** 董事和高级管理人员薪酬为税前收入，应缴纳的各项社会保险费、住房公积金和个人所得税由其任职企业代为申报并代扣代缴。

**第十九条** 企业按照国家规定建立补充医疗保险的，董事和高级管理人员补充医疗保险待遇按规定执行。

企业不得为董事和高级管理人员购买商业性补充养老

保险，不得购买带有储蓄、分红等功能的投资型保险产品或通过第三方购买高端医疗服务。

**第二十条** 企业为董事和高级管理人员缴存住房公积金比例最高不得超过 12%，缴存基数最高不得超过工作所在地城市统计部门公布的上一年度职工月平均工资的 3 倍。

**第二十一条** 董事和高级管理人员违反国家有关法律法规，以及未履行或者未正确履行职责造成企业资产损失的，董事会根据党纪政纪处分和财产损失责任认定结果，扣减、追索扣回相关领导人员（含已经离职或退休的领导人员）绩效年薪、任期激励和中长期激励收入。

因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，董事会应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，董事会根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

**第二十二条** 董事和高级管理人员违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者发生超标准发放薪酬、福利、津贴等违规违纪行为的，追回违规违纪所得收入，减发或全部扣发绩效年薪、任期激励和其他中长期激励收入，并按有关规定给予纪律处分、组织处分和经济处罚。

**第二十三条** 董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

## **第六章 附则**

**第二十四条** 本办法由董事会负责解释。

**第二十五条** 本办法自发布之日起施行。2023年5月23日发布的《公司经理层成员薪酬和业绩考核管理办法》（国家电投远达规章〔2023〕5号）同时废止。