

内蒙古蒙电华能热电股份有限公司

经理层成员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为进一步规范经理层成员薪酬管理，建立健全经理层成员激励约束机制，根据相关薪酬管理政策规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于内蒙古蒙电华能热电股份有限公司企业负责人中的经理层成员，即总经理、副总经理、总会计师、董事会秘书等纳入任期制和契约化管理的高级管理人员。

第三条 经理层成员薪酬管理的原则

（一）坚持服务公司战略。围绕公司发展战略，健全适应企业改革发展需要，推动战略转型、科技创新和提质增效的企业负责人薪酬管理体系，增强企业发展活力，推动实现高质量发展目标。

（二）坚持激励约束相统一。建立与业绩考核目标值强挂钩、与承担责任和贡献相匹配的薪酬分配机制，“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”，强化企业负责人责任，体现奋斗价值，建立递延支付、追索扣回机制，引导更加重视企业长远发展。

（三）坚持分类分级管理。建立与企业市场竞争类型、功能定位、业务性质、发展阶段相适应的企业负责人薪酬管

理制度。

（四）坚持规范管理。严格规范薪酬决策程序和管理机制，合理确定企业负责人薪酬水平，理顺内部分配关系，实现企业负责人薪酬与职工工资水平相协调。

第二章 薪酬内容

第四条 经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入构成。其中，绩效年薪包括业绩绩效、党建绩效和专项绩效。

第五条 基本年薪是经理层成员年度基本收入，原则上每年确定一次，按月支付。

第六条 经理层成员基本年薪=基本年薪×个人基薪倍数

总经理基本年薪原则上与董事长基本年薪相同，个人基薪倍数为 1；经理层副职个人基薪倍数由公司根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素，在 0.6 至 0.9 倍之间确定，合理拉开差距；经理层副职平均个人基薪倍数原则上不超过总经理基本年薪的 0.85 倍。

第七条 津补贴

符合条件的经理层成员可按有关规定发放相应的津补贴，在年度薪酬外单列。

（一）国家规定的政府特殊津贴、院士津贴、高新工程津贴、国家科学技术奖等，纳入经批准的评比达标表彰项目

按照国家规定给予个人非由企业资金承担的奖金。除以上奖励外，原则上不得将各级地方政府和有关部门给予企业或企业负责人的奖金和实物奖励分配给企业负责人。

（二）公务交通补贴。经理层副职按照公司有关规定发放的公务交通补贴。

第八条 业绩绩效原则上以基本年薪为基数，与经理层成员年度绩效考核结果挂钩，按月预发，按年清算，递延支付。

经理层成员年度综合考核评价为不胜任的、年度经营业绩考核不合格的，业绩绩效为 0。

第九条 经理层成员业绩绩效

计算公式=董事长业绩绩效×个人基本年薪倍数×年度考核评价系数。

经理层成员个人年度考核评价系数根据公司年度整体考核结果和个人年度考核结果计算确定，其中公司整体考核结果挂钩权重为 50%，个人考核结果挂钩权重为 50%。

经理层成员个人年度考核评价系数

计算公式= $0.5+0.5 \times$ 个人年度考核评价系数（个人年度绩效考核得分/经理层成员个人年度绩效考核得分平均值）。

经理层个人年度绩效考核得分由分管领域年度绩效得分、个人年度综合考核评价确定。

计算公式= $($ 分管领域年度绩效得分+个人年度综合考核评价得分) $/2$ 。

其中：分管领域绩效得分原则上根据经理层年度经营业绩责任书分管领域相关指标完成情况确定，同时按照负面事件扣分原则确定，初始分为 100 分，若分管领域年度绩效目标未完成且被公司考核的，给予扣分。扣分由公司绩效管理部门根据绩效目标实际完成情况提出，报公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）审核，董事会审议通过后确定。

经理层成员个人年度综合考核评价由董事长、经理层成员和分管部门按照考核评议标准进行评分。

经理层成员个人年度考核结果特别优秀的，业绩绩效系数可在董事长考核评价系数基础上适当上浮，最高不超过 10%。

第十条 经理层成员业绩绩效应当与公司年度经营目标、效益完成，以及职工工资增长情况相匹配，当年本企业职工平均工资未增长的，经理层成员绩效年薪原则上不得增长。公司可依据承担重大改革、结构调整、科技创新、提质增效任务等情况，以及经理层成员总体薪酬水平、考核结果等因素，综合确定业绩绩效。

第十一条 党建绩效与党建工作责任制年度考核评价结果挂钩。

第十二条 专项绩效与企业绿色发展、提质增效、安全生产等年度专项任务完成情况及企业负责人专项任务履职情况挂钩。

第十三条 出现以下认定的情况之一，扣减经理层成员绩效年薪和任期激励收入，视情况轻重，扣减额度最高为全部绩效年薪和任期激励收入。

（一）发生安全生产责任事故的，经理层成员薪酬扣减按照相关电力安全生产奖惩办法执行。

（二）经理层成员违规经营造成资产损失的，薪酬扣减按照相关违规经营投资责任追究办法执行。

（三）经理层成员违反有关纪律受到党纪政务处分的，按照相关党纪政纪处分薪酬扣减办法执行。

（四）上级单位认定的其它应扣减经理层成员薪酬事项。

第十四条 任期激励收入

任期激励收入是与经理层成员任期经营业绩考核评价结果相联系的收入，根据任期考核结果在不超过经理层成员任期内各年度薪酬总和的 15%以内确定，待任期考核结束后，由企业一次性支付。经理层成员任期经营业绩考核不合格的，以及综合考核评价不胜任的，任期激励收入为 0。

经理层成员任期激励收入

计算公式=董事长任期激励收入×个人任期激励收入系数×任期考核评价系数

经理层成员任期激励收入系数= Σ 任期内（基本年薪+业绩绩效）/ Σ 董事长任期（基本年薪+业绩绩效）

经理层成员任期考核评价系数根据公司任期考核结果和个人任期考核评价结果确定，其中公司任期考核结果挂钩

权重为 50%，个人任期考核结果挂钩权重为 50%。全部经理层成员任期考核评价系数的平均值为 1。

经理层成员任期考核评价系数

计算公式= $0.5+0.5 \times$ 个人考核评价系数（个人任期考核得分/经理层成员个人任期考核得分平均值）

经理层成员个人任期考核得分由分管领域任期考核得分、个人任期综合考核评价确定。

计算公式= $($ 分管领域任期绩效得分+个人任期综合考核评价得分) $/2$ 。

其中：分管领域任期考核得分按照负面事件扣分原则确定，初始分为 100 分，若分管领域任期绩效目标未完成且被公司考核的，给予扣分。扣分由公司绩效管理部门根据任期绩效目标实际完成情况提出，报公司薪酬与考核委员会审核，董事会审议通过后确定。

经理层成员任期个人考核评价得分由董事长、经理层成员和分管部门按照各年度考核评议得分的平均数确定。

第十五条 经理层成员由于岗位变动调离本企业、达到法定退休年龄等非本人原因任期未届满的，任期激励收入根据本企业同岗位任期考核评价平均结果，并结合其岗位实际任职时间等确定。

经理层成员因个人原因辞职或被免职的，取消其当期任期激励收入。

第十六条 福利性待遇

（一）经理层成员按照国家和地方有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等社会保险并缴存住房公积金。

（二）经理层成员缴存的住房公积金比例最高不得超过12%，缴存基数严格按照缴存地的相关政策执行，不得突破缴存基数上限。

（三）经理层成员按照国家和公司有关规定建立企业年金的，缴费比例不得超过统一规定的标准。

（四）经理层成员补充医疗保险待遇严格按照国家规定及相关制度执行。

（五）公司不得为经理层成员设置高端补充医疗保险、商业性补充养老保险等超标准福利和违规承担个人支出。

（六）经理层成员不得在公司领取其他福利性货币收入。

第三章 薪酬管理程序

第十七条 每年1季度，综合考虑整体经济效益和工资总额预算增长情况等，根据公司核定下达的董事长基本年薪确定经理层成员基本年薪标准。

第十八条 根据董事长业绩绩效标准、专项绩效标准等，结合公司年度绩效考核结果、党建考核评价结果、个人年度综合考核评价结果等，研究制定经理层成员的薪酬分配方案，经公司薪酬与考核委员会审核，董事会审议通过后清算兑现经理层成员上年度业绩绩效、党建绩效、专项绩效。

第十九条 任期结束后，根据董事长任期激励收入标准等，结合公司任期考核评价结果、个人任期考核结果等，研究制定经理层成员的任期激励收入兑现方案，经薪酬与考核委员会审核，董事会审议通过后清算兑现经理层成员上一任期激励收入。

第四章 薪酬支付与管理

第二十条 经理层成员薪酬按照审核备案的薪酬分配方案兑现发放，不得出现超提、超发现象。经理层成员在子企业或其他单位兼职的，原则上不得在兼职企业领取工资、奖金、津补贴等任何形式的报酬。

第二十一条 经理层成员当年基本年薪标准未确定前，暂按上年度基本年薪标准发放。当年基本年薪标准确定后，按核定后的标准调整，多退少补。

第二十二条 业绩绩效实行预兑现及递延支付机制。

（一）业绩绩效当年预兑现，与考核任务完成进度挂钩。超进度完成考核任务的，可按累计额最高不超过2.2倍基本年薪发放预兑现业绩绩效；按进度完成考核任务的，可按累计额最高不超过1.8倍基本年薪发放预兑现业绩绩效；未能按进度完成考核任务的，预兑现业绩绩效应按累计额最高不超过1.6倍基本年薪控制。

（二）业绩绩效自次年年起分三年递延支付，次年支付至

业绩绩效标准的90%，剩余部分后两年原则上等比例递延支付。

（三）已发放业绩绩效超过递延支付比例的，应先扣回超发部分后再按比例递延支付。

（四）递延期内发生风险防控、项目完结等重大违规违纪违法行为或造成重大风险损失的，根据有关制度，扣减部分或全部递延支付的业绩绩效。

业绩绩效递延支付同样适用于因岗位变动调离本单位和退休的企业负责人。

第二十三条 实施递延支付的业绩绩效，严禁以企业负责人个人名义转为银行各类存款、购买薪酬保险或责任险等行为。

第二十四条 离任经理层成员薪酬管理。

（一）经理层成员因岗位变动调离企业的，原则上自次月起止薪，按实际任职时段计算和清算年度薪酬和任期激励收入。

（二）经理层成员达到规定退休年龄的，应当及时为其办理退休手续，按规定领取养老金。除按当年在公司经理层岗位实际工作月数计发的绩效年薪和任期激励收入外，不得继续在公司领取薪酬。

（三）不再担任经理层成员职务的，其薪酬管理不再执行本办法。

第二十五条 经理层成员的各项社会保险、住房公积金、企业年金，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。

第二十六条 经理层成员的薪酬标准为税前收入，应依据国家有关规定缴纳个人所得税。

第二十七条 经理层成员基本年薪、预兑现业绩绩效列入当年成本，递延支付的业绩绩效列入支付年度成本，任期激励收入列入清算年度成本。

第二十八条 经理层成员薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目，在工资总额中单列。

第二十九条 经理层成员应严格执行企业负责人请销假管理制度，及时报告因病、因事无法正常履职情况，并建立台账随经理层成员薪酬分配方案报送备案。经理层成员因病、因事不能正常履职的，按以下扣减薪酬：

（一）当月事假超过2天不满10天的，按日扣减当月业绩绩效；满10天的，取消当月业绩绩效。全年累计事假超过20天的，取消当年业绩绩效和当年任期激励收入。基本年薪按日扣减。

（二）当月病假超过3天不满15天的，按日扣减当月业绩绩效；满15天的，取消当月业绩绩效。全年累计病假超过180天的，取消当年业绩绩效和当年任期激励收入。基本年薪根据工龄按比例计发，工龄满20年的，计发比例100%；工

龄满15年不满20年的，计发比例90%；工龄不满15年的，计发比例80%。

第三十条 经理层成员薪酬应在人力资源信息系统中，及时维护并按期上报，确保薪酬数据真实有效。

第三十一条 经理层成员离任后，有关个人薪酬数据的原始资料至少保存15年。

第五章 薪酬监督管理

第三十二条 经理层成员薪酬实施统一管理，人力资源部履行管理职责，并对执行情况进行监督检查。经理层成员薪酬管理情况同时纳入纪检监察、审计巡视等监督检查工作范围。

第三十三条 经理层成员出现违规决策或决策重大失误，或在负责的业务领域出现重大违纪事件，给企业造成重大不良影响或造成国有资产流失的，应将已发放的绩效年薪、任期激励收入部分或者全部追回，并止付所有未支付部分。

第三十四条 经理层成员违反规定自定薪酬、发放薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇，以及超标准发放薪酬、津补贴、福利等行为的，按照有关规定给予纪律处分、组织处分和经济处罚，并追回违规所得收入。对于绩效考核预评价结果与清算复核结果偏差较大的，绩效考核存在弄虚作假行为的，按照绩效管理有关规定，扣减经理层成员薪酬。

第三十五条 经理层成员薪酬制度、薪酬水平、企业年金等纳入公开范围，接受职工的民主监督。

第三十六条 公司应根据信息披露的有关规定，如实向社会公开披露经理层成员薪酬信息。

第六章 附则

第三十七条 本办法由公司董事会薪酬与考核管理委员会负责解释。

第三十八条 本办法自董事会审议批准后执行。公司原《内蒙古蒙电华能热电股份有限公司经理层成员薪酬管理办法》废止。公司其他相关规定与本办法不一致的以本办法为准。