

# 贵州黔源电力股份有限公司

## 经理层成员薪酬管理办法

### 第一章 总 则

**第一条** 为建立健全贵州黔源电力股份有限公司（以下简称公司）对经理层成员的薪酬管理工作，充分发挥薪酬分配的激励作用，调动经理层成员工作积极性和创造性，根据有关规定，结合公司实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司经理层成员，包括但不限于总经理、副总经理、总会计师等。

**第三条** 坚持业绩导向、坚持公平公正、坚持激励与约束相统一的原则。

### 第二章 管理职责

**第四条** 公司党委对经理层成员任期制和契约化管理相关工作方案、经营业绩考核和薪酬管理等制度以及考核结果应用等重大事项进行前置研究讨论。相关工作方案、经理层成员经营业绩考核和薪酬管理等配套制度以及业绩考核、薪酬兑现等工作按照公司董事会相关制度要求由相应机构组织落实。公司人力资源部负责任期制及契约化管理日常工作。包括但不限于组织开展经理层成员考核指标的设计、考核实施、薪酬核算等具体工作。

### 第三章 薪酬体系

## 第五条 薪酬结构

经理层成员薪酬结构包括年薪、任期激励、专项奖励和其他激励。

（一）年薪执行标准薪制，包括基本年薪、绩效年薪。

（二）任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的收入。原则上任期激励最高不超过任期内年薪总和的 20%。

（三）专项奖励，按照有关规定执行。

（四）其他经董事会批准的激励。

## 第六条 薪酬标准

（一）年薪

年薪 = 基本年薪 + 绩效年薪

公司总经理年薪根据其年度绩效考核结果，原则上按照不超过董事长年薪标准确定；经理层副职的年薪根据其年度考核结果和排序情况，原则上按照总经理年薪的 0.6-0.9 倍确定。业绩考核结果特别优秀经董事会提出嘉奖的，经理层成员年薪可突破董事长的年薪标准，最高不超过董事长年薪标准的 1.1 倍，并且全部经理层成员年度薪酬的平均值不得高于董事长年薪标准的 0.9 倍。绩效年薪占年薪的比例不低于 60%。

1.基本年薪

经理层成员基本年薪=基本年薪基数 × 系数 K

基本年薪基数一般按公司董事长当年基本年薪标准确定。经理层系数 K 根据相关规定执行。

2.绩效年薪

经理层人员的绩效年薪按公司董事长当年绩效年薪的0-1.0倍拉开差距。经理层成员年度业绩考核等级为D级的，扣减当年全部绩效年薪。

经理层绩效年薪 = 绩效年薪基数 × 系数 K × 年度绩效兑现系数 × 年度调整系数 N

绩效年薪基数一般根据公司董事长当年绩效年薪标准由公司统一确定，年度绩效兑现系数按照《贵州黔源电力股份有限公司经理层成员经营业绩考核管理办法》规定执行。年度调整系数 N 结合经理层成员绩效考核情况及经理层成员年薪情况确定。

如公司经理层副职年度业绩考核得分差距较小，绩效年薪兑现系数可根据得分排名按等差系数适当拉开绩效年薪差距。

## （二）任期激励

任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的浮动收入。

任期激励 = 奖励基数 × 任期绩效兑现系数 × 任期调整系数 N

奖励基数根据公司董事长任期激励情况由公司统一确定。

任期绩效兑现系数根据任期考核结果确定，具体按照《贵州黔源电力股份有限公司经理层成员经营业绩考核管理办法》的相关规定执行。

任期调整系数 N 区间为 0.9-1.2，由董事长结合公司的自身资源禀赋、当期经营环境、战略目标完成情况等因素综合确定。

## 第四章 薪酬发放与管理

### 第七条 薪酬发放

（一）基本年薪按月支付。

（二）绩效年薪按月预发，预发比例原则上不超过上年绩效年薪的 80%。根据年度业绩考核结果进行绩效年薪清算兑现。

（三）任期激励根据任期经营业绩考核结果于任期考核结束后清算兑现。

（四）本办法中经理层成员薪酬均为税前工资，公司为经理层成员代扣代缴由其个人承担的各项社会保险费用和住房公积金以及个人所得税、企业年金等费用。

### 第八条 薪酬追索扣回制度

公司按照《中央企业违规经营投资责任追究实施办法（试行）》（国资委 37 号令）以及相关规定，明确薪酬追索扣回规定。经理层成员出现违规经营给公司造成重大经济损失或重大不良影响以及弄虚作假、业绩不实等情形的，应按约定追索扣回部分或全部已发绩效年薪、任期激励等薪酬。追索扣回规定也适用于已经离职或退休的经理层成员。

## 第五章 附 则

**第九条** 如与公司新规定不符的，按公司新规定执行。

**第十条** 本办法经公司党委会讨论研究，董事会审议通过后实施，由公司董事会负责解释。