贵州黔源电力股份有限公司
经理层成员薪酬管理制度

第一章　总　则

第一条　为充分发挥薪酬分配的激励作用，调动公司经理层成员工作积极性和创造性，根据国企改革办《经理层成员任期制和契约化管理契约文本操作要点》，结合贵州黔源电力股份有限公司（以下简称公司）实际，制定本制度。

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。公司董事会组织制定相关工作方案、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评价、薪酬兑现等工作。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、专项绩效和其他激励。

（一）年薪执行标准薪制，包括基本年薪、绩效年薪。基本年薪是年度基本收入，按月固定发放。绩效年薪是与年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入，原则上，绩效年薪占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪之和）的比例不低于60%。

（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）专项绩效按照有关规定执行。

（四）其他激励是指上述薪酬之外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

1.基本年薪

公司总经理的基本年薪按照董事长标准执行，其他经理层成员的基本年薪由公司根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素，按董事长基本年薪的 0.6 至 0.9 倍确定，合理拉开差距。

经理层成员基本年薪=公司董事长基本年薪×岗位系数 K

岗位系数 K 按照总经理 1.0、其他经理层成员 0.6-0.9 执行。

2.绩效年薪

经理层成员绩效年薪＝公司董事长绩效年薪×岗位系数 K×年度业绩评价系数 N1

年度业绩评价系数 N1 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。

（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×岗位系数 K×任期业绩评价系数 N2

奖励基数根据公司董事长任期激励情况由公司统一确定。

任期业绩评价系数 N2 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。

经理层成员的绩效年薪、任期激励根据经营业绩考核结果刚性兑现。年度/任期业绩考核结果基本称职及以上的，根据其考核得分和等次合理拉开差距，业绩考核不称职及以下的为 0。原则上全部经理层成员年度薪酬（不含专项绩效）、任期激励的平均值不得高于董事长薪酬标准的 0.9 倍，经理层副职间年度薪酬（不含专项绩效）、任期激励兑现比例最高最低差距不得低于 3%。

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）综合绩效按月实行预发放，预计完成年度关键业绩指标的，综合绩效可按最高不超过上年综合绩效的80%预付，每存在一项未按进度完成的指标预付上限下浮5%，最高下浮30%。年度业绩考核评价后，综合绩效标准分三年进行递延支付，其中第一年按照综合绩效的90%进行清算，第二、三年分别按照综合绩效的5%进行兑现。递延支付适用于已经离职或退休的企业负责人。

（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）触发经理层退出规定的，绩效年薪或任期激励为0，具体退出规定按照《贵州黔源电力股份有限公司经理层成员任期制和契约化管理办法》执行。

（五）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》（国资委令第46号）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　本办法经公司党委会前置研究，董事会审议通过后实施，由公司董事会负责解释。自印发之日起施行，原《贵州黔源电力股份有限公司经理层成员薪酬管理办法》（黔源人制〔2025〕1 号）同时作废。