

广西桂东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 制定目的

为加强广西桂东电力股份有限公司（以下简称“公司”）经理层成员管理，切实履行国有资产出资人职责，落实董事会职权，建立健全市场化经营机制，激发公司干事创业活力，建立规范、合理、有效的公司经理层成员收入分配制度，形成符合现代企业制度要求的激励约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》等法律法规及广西壮族自治区国资委有关文件精神，结合公司经理层成员任期制和契约化管理要求以及公司实际，制定本办法。

第二条 管理范围

本办法所称公司经理层成员是指由公司董事会任命的公司高级管理人员，包括总裁、副总裁、财务总监及其他经营班子成员等。

第三条 基本原则

公司经理层成员薪酬管理遵循下列原则：

（一）坚持激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致，与经营业绩挂钩，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。公司经理层成员薪酬仅在公司效益增长时才可增长，且公司经理层成员年度薪酬增长幅度不得高于公司效益增长幅度。公司效益下降，公司经理层成员年度薪酬（固薪与绩效薪金之和）不得增长，并视效益降幅或公司发展阶段及战略意图

的实现程度适当调减。

(二) 坚持短期激励与中长期激励相结合，促进公司可持续发展。

(三) 坚持效率优先、兼顾公平，维护出资人、公司经理层成员、职工等各方的合法权益。

(四) 坚持薪酬制度改革与相关改革配套进行，推进公司经理层成员收入分配的市场化、货币化、规范化。

(五) 坚持物质激励与精神激励相结合，提倡奉献精神。

(六) 对公司经理层成员的薪酬标准实行统一管理。

第二章 薪酬结构

第四条 薪酬构成

公司经理层成员的现金薪酬由基本薪酬、年度绩效薪酬、任期激励、超额利润分享、其他奖励五部分组成。

第五条 基本薪酬

基本薪酬是公司经理层成员年度全面现金薪酬中的固定部分，根据企业分级情况、市场薪酬水平以及行业薪酬差异确定，是公司经理层成员所任岗位价值的体现。

(一) 年度基本薪酬标准 15.2 万元/年，后续根据有关规定适时调整。

(二) 年度基本薪酬确定

公司经理层成员年度基本薪酬结合基本薪酬标准及基薪分配系数确定，其中公司经理层成员正职基薪分配系数为 1，公司经理层成员副职基薪分配系数为 0.85。

公司经理层成员年度基本薪酬=基本薪酬标准×基薪分

配系数。

第六条 年度绩效薪酬

年度绩效薪酬是公司经理层成员现金薪酬中的浮动部分，与绩效薪酬基数、行业对标情况、年度考核评价结果及公司经理层成员个人绩效考核等级挂钩。其中，个人年度绩效薪酬的 90%在年度考核结果确认后一次性兑现；其余个人年度绩效薪酬的 10%作为任期激励收入的一部分进行留存，根据公司经理层成员个人任期综合考评结果进行分期兑现。

年度绩效薪酬=绩效薪酬基数×行业对标系数×企业绩效系数×个人绩效系数×绩效调节系数。

（一） 绩效薪酬基数

绩效薪酬基数以基本薪酬标准为基础，乘以绩效分配系数和效基调节系数确定。

绩效薪酬基数=基本薪酬标准×绩效分配系数×效基调节系数。

绩效分配系数是由公司**董事会**根据公司经理层成员的任职岗位、岗位职责风险、年度绩效完成情况等因素确定。公司总裁和其他经营层副职领导个人绩效分配系数由董事会按照责权利相适应的原则，结合公司经理层成员个人年度绩效完成情况、客观反映个人贡献价值确定副职绩效分配系数，原则上公司总裁绩效分配系数不超过 1，经营层副职领导绩效分配系数均值不超过 0.85，并按照强制分布的要求，经营层副职领导个人绩效分配系数高于平均值 0.85 的人数不低于经营层副职领导总人数的 30%（向上取整），且最高绩效分配系数不高于 0.95。

效基调节系数是公司经理层成员年度理论全面现金薪酬中的浮动部分与固定薪酬的比值，由董事会根据市场薪酬水平，参考行业结构特点，并结合企业分级结果及行业薪酬差异综合确定。公司经理层成员薪酬效基调节系数为 4。

（二） 行业对标系数

1. 行业对标系数通过公司净资产收益率（或资本利润率）完成值与行业数据的比较结果确定。

净资产收益率（或资本利润率）	行业对标系数
小于或等于行业较差值	行业对标系数=0.5
大于行业较差值且小于行业较低值	行业对标系数=0.8-0.3÷(行业较低值-行业较差值)×(行业较低值-净资产收益率(或资本利润率))
等于行业较低值	行业对标系数=0.8
大于行业较低值且小于行业平均值	行业对标系数=1-0.2÷(行业平均值-行业较低值)×(行业平均值-净资产收益率(或资本利润率))
等于行业平均值	行业对标系数=1.0
大于行业平均值且小于行业良好值	行业对标系数=1.2-0.2÷(行业良好值-行业平均值)×(行业良好值-净资产收益率(或资本利润率))
等于行业良好值	行业对标系数=1.2

大于行业良好值且小于行业优秀值	行业对标系数=1.5-0.3÷(行业优秀值-行业良好值)×(行业优秀值-净资产收益率(或资本利润率))
大于或等于行业优秀值	行业对标系数=1.5

注：净资产收益率=(归属母公司所有者的净利润/平均净资产)×100%

平均净资产=(年初归属母公司所有者权益合计+年末归属母公司所有者权益合计)/2

资本利润率=净利润÷所有者权益平均余额×100%

所有者权益平均余额=(期初所有者权益余额+期末所有者权益余额)/2

2. 公司主要以净资产收益率作为行业对标指标，对标值采用国务院国资委考核分配局编制的《企业绩效评价标准值》。

3. 在国务院国资委考核分配局编制的《企业绩效评价标准值》行业分类中选择与公司业务匹配度最高的行业作为对标行业，若其中无相匹配的对标行业，公司可选取不少于三家境内外可比的对标企业确定对标组。对标行业一经确定，无特殊情况原则上不再调整。

(三) 企业绩效系数

企业绩效系数与公司领导班子年度绩效考核结果挂钩，挂钩方式如下：

1. 当年度公司领导班子绩效考核分数低于 65 分时，绩

效考核系数为 0；

2. 当年度公司领导班子绩效考核分数为 [65,85) 时，绩效考核=0.01×绩效考核分数；

3. 当年度公司领导班子绩效考核分数为 [85,95) 时，绩效考核系数为=0.85+0.015 × (绩效考核分数-85)；

4. 当年度公司领导班子绩效考核分数为 [95,120) 时，绩效考核系数为 1+0.02× (绩效考核分数-95)。

(四) 个人绩效系数

个人绩效系数与个人年度绩效考核等级挂钩，公司经理层成员个人年度绩效考核等级对应的个人绩效系数如下：

公司经理层成员年度考核等级	个人绩效系数
优秀	1.05
称职	1.0
基本称职	0.6
不称职	0

(五) 绩效调节系数

绩效调节系数与公司年度经营业绩考核等级挂钩，考核等级对应的绩效调节系数如下：

企业经营业绩考核等级	绩效调节系数
A	1.1
B	0.9
C	0.7
D	0.5

第七条 任期激励

任期激励是指按照任期制和契约化管理相关办法，在公司经理层成员任期内，每年留存个人年度绩效薪酬的 10%，进行与任期考核结果挂钩的收入分配。任期激励收入与任期激励基数和任期考核结果相关，其中，任期激励基数为公司经理层成员任期内每年实际绩效薪酬总额的 10% 累计加和，即：

任期激励基数 = $\sum_{\text{三年任期}}$ 个人当年实际绩效薪酬 \times 10%。

任期激励基本收入 = 任期激励基数 \times 任期考核评价系数。

任期考核评价系数与公司经理层成员个人任期综合考评结果相对应，优秀为 1.2，称职为 1，基本称职为 0.8，不称职为 0。

第八条 超额利润分享

超额利润分享是指是公司综合考虑战略规划、业绩考核指标和行业平均水平等，合理设定目标利润，并以公司实际利润超出目标利润的部分作为超额利润，合理约定比例提取超额利润分享，公司根据自治区国资委相关制度另行制定办法规范。

第九条 其他薪酬

其他薪酬，包含但不限于符合规定的相关津补贴、特殊贡献奖、政府等部门奖励、员工持股等其他中长期激励收入。具体薪酬标准由公司采取“一事一议”的方式确定。

第三章 薪酬管理

第十条 薪酬核定与兑现

（一）薪酬核定

公司总裁和其他经营层副职领导的薪酬标准由公司核定，薪酬分配由公司董事会结合薪酬分配系数、岗位价值贡献与承担风险大小进行确定。

（二）薪酬支付

1. 年度基本薪酬按月支付。

2. 年度兑现绩效薪酬在年度绩效考核结果确认后，按年度绩效薪酬的 90%一次性兑现，其中绩效薪酬在核定前可按不高于年度基本薪酬 1 倍的标准实施按月预发，清算后多退少补。

3. 任期激励按照公司经理层成员个人任期综合考评结果，按 4:3:3 的比例分三年兑现。

4. 公司经理层成员年度绩效薪酬在支付年度计提，计入公司成本并在公司工资总额统计中单列，不列入公司在岗职工平均工资的计算范围。其中对每年留存的任期激励收入部分（个人年度绩效年薪的 10%），需在年度考核结果确定后在当年完成计提。

第十一条 薪酬调整

薪酬调整是指公司根据企业分级、市场薪资水平、内外部人才供给情况、公司经营效益以及个人绩效结果等因素对公司经理层成员薪酬水平进行调整。

第十二条 职务变动的薪酬衔接

被聘任为公司经理层成员的，自公司正式任命且履行工作职责之日起执行本办法；被解除聘任的公司经理层成员，原则上自公司正式解除其职务起，不再执行本办法，后续薪

酬则根据新工作岗位情况，衔接计发。

（一）新任职公司经理层成员原则上从任职时点的下一个月开始执行新任职岗位的薪酬标准；对任职时点当月已中止原单位工资关系的，可从任职当月起执行新任职岗位薪酬标准；如因特殊原因经公司批准延缓到任的，从实际到任当月起执行新任职岗位的薪酬标准。

（二）调离公司系统或退休的公司经理层成员，原则上从终止劳动关系或退休时点的下一个月开始停止发放薪酬；对终止劳动关系时间在当月 15 日前的，在终止劳动关系当月停止发薪；按如因特殊原因经公司批准延缓离岗的，以实际离岗时点进行薪酬结算。

（三）公司经理层成员岗位变动（新任、调离）或退休时点，以公司文件时间为准；如需公司履行内部程序，则以公司决议文件时间为准（公司履行内部程序，原则上应在公司或相关单位提名文件时间后的一个月內完成）；如相关文件对任职时间另有规定，以文件规定的时间为准。

（四）在公司内部职务调整的公司经理层成员，参照（一）（三）进行薪酬衔接。

（五）公司经理层成员岗位变动，任期激励收入按任期制和契约化管理相关办法执行。

第十三条 待派期间工资的支付

（一）公司经理层成员在待派期间执行待派工资，待派工资按照其原任职务固薪标准 50%确定，此外不再享受其他工资收入。

（二）待派期间专指以下两种情况：

1. 由公司解除聘任(另有任用), 并未安排新单位任职或未正式到岗期间。

2. 在派驻境外工作前为境内公司经理层成员, 现由境外单位调回国内工作, 在境外职务解除且回国后尚未正式安排工作期间。

其中, 如公司已对公司经理层成员安排新单位新岗位, 但由于组织原因造成公司经理层成员不能到岗工作, 则不视为“待派期间”, 正常发放原任职职务的固薪标准, 但不支付其他工资收入。

第十四条 病假工资的支付

公司经理层成员病假期间支付病假工资, 病假在 6 个月以内的, 病假工资标准按照原职务固薪标准的 100% 支付, 病假在 6 个月以上的, 超出的时间, 病假工资按照原所任职务固薪标准的 50% 支付。公司经理层成员在病假期间, 不支付绩效薪酬和其他收入。

第四章 监督机制

第十五条 绩效奖金约束机制

根据绩效考核结果, 公司可结合实际情况以及相关政策要求, 合理确定对公司经营的特殊影响因素, 建立刚性的绩效奖金约束机制。

(一) 年度内发生以下情况, 公司经理层成员的绩效奖金扣减 50%:

1. 未完成公司下达的应收账款回收率(或营业收入回收率)指标。

2. 未在公司规定时限内完成年度最后一次资金平仓或利润上缴工作。

(二) 年度内发生以下情况，公司经理层成员的绩效奖金不予兑现：

1. 未完成国有资本保值增值任务，并造成国有资本减值。
2. 未完成公司下达的年度目标利润总额（或净利润），并发生由盈转亏或加大亏损（比上年实际）。

3. 以动用以前年度工资结余等方式调整当期利润以完成年度利润目标。

4. 未完成下达亏损治理任务，公司亏损面或亏损额增加。

(三) 公司经理层成员在任期结束、退休、岗位调整、免职、辞职、解聘等时，须接受相关部门组织的离任审计。审计后无重大问题的，按规定兑现其绩效薪金；离任审计中发现有重大问题的，不予兑现其当年绩效薪金；经离任审计核实，公司绩效状况与考核结果出现差异的，据实调整相应年度的绩效薪金、超额提奖，多领的部分应予扣回。

(四) 公司经理层成员考核年度中因考核确认不胜任现职工作或因犯有错误不宜继续担任所任职务而被免职的，以及引咎辞职、责令辞职的，不予兑现当年的绩效薪酬。

第十六条 总收入约束机制

(一) 公司经理层成员薪酬应遵循“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”的原则，公司效益下降，公司经理层成员年度薪酬不得增长，并视效益降幅适当调减。

(二) 对于未完成基本目标且当年度利润为负，公司经理层成员的年度现金薪酬原则上不超过其三倍固薪。

（三）公司经理层成员除按本办法确定发放的薪酬外，不得在公司和其他兼职企业获取除公司规定之外的其他任何收入。如违反规定，除全额冲抵外，还将按照超出部分的10%追加扣罚。

（四）对超过公司核定的公司经理层成员薪酬标准发放薪酬，除给予公司经理层成员和相关责任人处分外，对超过标准发放薪酬的，责令公司收回超标准发放部分，并扣减公司经理层成员和相关责任人年度薪酬的50%；对超发、超提公司工资总额，根据相关管理规定相应扣减公司经理层成员和相关责任人年度薪酬。

（五）对于违反国家有关法律法规虚报、瞒报财务状况的，除由有关部门依据《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等有关法律法规规章处理外，扣减公司法定代表人及相关负责人的当年年度薪酬的30%-50%；情节严重的，给予纪律处分，涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

（六）公司经理层成员因违规违纪受到处理的，减发或者全部扣发绩效薪金。

第十七条 公司追溯权

（一）公司发生生产安全事故或管理上涉及其他违规行为的，公司根据国家、自治区的安全生产或相关管理规定执行，并对公司经理层成员的绩效薪酬收入保留扣减和追溯的权利。

（二）公司经理层成员受到通报批评或处分仍属薪酬管理范围内的，薪酬收入按以下规定执行：

1. 个人受到公司或上级书面通报批评的，扣减其当年年

度绩效薪酬的 5%-10%。

2. 受行政警告、记过或者党内警告处分的，扣减其当年年度绩效薪酬的 10%-20%。

3. 受行政记大过或者党内严重警告处分的，扣减其当年年度绩效薪酬的 30%。

4. 受降级、撤职或者撤销党内职务、留党察看、开除党籍处分的，全部扣减其当年年度绩效薪酬，发放降级后或新安排岗位的固薪或基本工资。

5. 受开除处分的，全部扣减其当年年度绩效薪酬，开除后停发薪酬福利待遇。

6. 因涉案、违纪违规或其他问题被停职检查的，在停职检查未做出处理结论前，暂按其年度固薪的 30%发放工资。停职检查结束有结论后，按以下情况处理：

(1) 无责任且保留原职务又未给予任何处分、处罚的，根据考核结果补发停职检查期间年度薪酬与已发放薪酬的差额。

(2) 受到党政纪处分的，按照本条款 1 至 5 条的规定处理。

(3) 受到行政处罚或者被追究刑事责任的，按国家有关规定执行。

第五章 附则

第十八条 本办法所指公司经理层成员薪酬均为税前收入，应由本人承担个人所得税，公司负有按国家规定予以代扣代缴的义务。

第十九条 本办法所指公司经理层成员绩效薪酬、任期激励、超额利润分享、其他薪酬等，经公司统一核定后予以发放，计入公司工资总额，在公司成本中列支，并在工资统计中单列。

第二十条 根据公司的有关规定，公司所属企业可参照本办法制定公司经理层成员薪酬管理办法，薪酬管理办法、薪酬核定结果须报公司备案。

第二十一条 本办法由公司人力资源部/党委组织部/党委统战部负责解释、修改并监督执行。

第二十二条 本办法自 2022 年 1 月 1 日起执行。公司其他制度规定与本办法相抵触的，按本办法执行；本办法与国家及自治区有关政策规定相抵触的，按国家及自治区的政策规定执行。