

# 四川大西洋焊接材料股份有限公司

## 经理层成员薪酬管理办法

### 第一章 总 则

第一条 为规范公司经理层成员薪酬管理，建立适应市场化运作的激励分配体系，有效发挥公司经理层成员积极性，高效完成经营目标和工作任务，根据自贡市国资委《关于全面推进市属企业集团经理层成员任期制和契约化管理的通知》（自国资党发[2022]4号）、《自贡市国资委监管企业负责人薪酬管理办法》（自国资发[2021]33号）文件精神，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所指经理层成员，是指由自贡市委、自贡市国资委党委管理的由组织任命或推荐的经理层成员。

第三条 经理层成员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致，将物质激励与精神激励相结合，强化经理层成员责任，增强企业发展活力，促进企业可持续发展。

（二）坚持分类分级管理，建立与经理层成员选任方式相匹配、与企业功能定位相适应、与企业经营业绩相挂钩的差异化薪酬制度。

（三）坚持效益导向，薪酬与经营业绩挂钩，根据企业目标任务完成情况和生产效益情况，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

（四）坚持经理层成员薪酬增长与企业经济效益、职工工资增长相协调，促进企业形成合理的收入分配关系。

（五）坚持完善薪酬制度与规范履职待遇、业务支出等相配套，全面规范公司经理层成员工资收入分配。

### 第二章 薪酬构成及确定

第四条 公司经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

第五条 基本年薪是经理层成员的年度基本收入，根据公司功能性质和资产规模，由自贡市国资委在上年度市属企业在岗职工平均工资的 2 倍内分档确定。

绩效年薪是指与经理层成员年度考核评价结果相联系的收入，按照绩效年薪基数和绩效年薪考核评价系数确定。

任期激励收入是指与经理层成员任期考核评价结果相联系的收入，根据任期考核评价结果，在不超过经理层成员任期内年薪总水平的 30%以内分档确定。

以上各项薪酬收入标准及考核实施，根据自贡市国资委关于市属国有企业负责人薪酬与考核有关办法规定及考核结果执行。

第六条 经理层成员主要负责人基本年薪分配系数为 1，经理层成员副职的基本年薪分配系数，由公司根据其岗位、责任和贡献，在 0.6—0.9 之间拉开差距，按平均不超过 0.8 确定。

经理层成员主要负责人绩效年薪、任期激励收入分配系数单列为 1；经理层副职成员在自贡市国资委核定的绩效年薪、任期激励收入总额内（系数平均不超过 0.8），由公司董事会根据其岗位职责和综合考核结果，按照贡献大小在 0.7—0.9 之间合理确定分配系数，原则上分配系数在 0.8 及以上的不超过经理层成员副职职数的 50%。

#### 第七条 薪酬分配系数及收入

公司经理层成员薪酬收入按自贡市国资委考核结果执行，薪酬分配按公司《经理层成员业绩考核管理办法》规定进行考核，签订年度和任期考核责任书，年度考核结果与年度薪酬分配系数挂钩，任期考核结果与任期激励收入分配系数挂钩。年度薪酬（基本年薪、绩效年薪）、任期激励收入分配系数

和收入为：

（一）经理层主要负责人年度和任期薪酬分配系数：年度、任期考核得分 90 分（含）以上，分配系数 1；年度、任期考核得分 80 分（含）—90 分，分配系数 0.9；年度、任期考核得分 70 分（含）—80 分，分配系数 0.8；年度、任期考核得分 60 分（含）—70 分，分配系数 0.7；年度、任期考核得分 60 分以下，分配系数 0.5。年度、任期薪酬收入计算公式为：

年度薪酬收入=自贡市国资委对企业负责人年度薪酬考核结果\*年度薪酬分配系数

任期薪酬收入=企业负责人任期内三年的年度薪酬总水平之和\*自贡市国资委任期考核激励系数\*任期薪酬分配系数

（二）经理层其他成员分配系数：根据年度、任期考核得分确定。年度薪酬分配系数及收入计算公式为：

个人年度薪酬分配系数=0.8\*个人年度考核得分/全体副职成员年度考核平均得分

个人年度薪酬收入=自贡市国资委对企业负责人年度薪酬考核结果\*个人年度薪酬分配系数

任期薪酬分配系数及收入计算公式为：

个人任期薪酬分配系数=0.8\*个人任期考核得分/全体副职成员任期考核平均得分

个人任期薪酬收入=企业负责人任期内三年的年度薪酬总水平之和\*自贡市国资委任期考核激励系数\*个人任期薪酬分配系数

### 第三章 薪酬支付

第八条 经理层成员基本年薪列入企业成本，按月支付。当年基本年薪基数未确定前，按上年度基本年薪标准预发，待当年基本年薪基数确定后，再

进行清算调整。

第九条 经理层成员绩效年薪列入清算年份企业管理费用，根据考核结果，由公司一次性提取并支付。绩效年薪实行预发，预发标准依据上年度自贡市国资委对公司的经营业绩考核等级分档确定：上年度考核等级为 A 级，按不超过基本年薪的 1 倍以内预发绩效年薪；上年度考核等级为 B 级，按不超过基本年薪的 0.8 倍以内预发绩效年薪；上年度考核等级为 C 级，按不超过基本年薪的 0.5 倍以内预发绩效年薪；上年度考核等级为 D 级，不予预发绩效年薪。

年度业绩考核评价后，公司根据自贡市国资委核定的绩效年薪水平进行清算。预发金额超过当年核定绩效年薪的，从以后年度薪酬或任期激励收入中扣回。

经理层成员年度综合考核评价不称职的，不得领取绩效年薪。当年本公司经营效益或在岗职工平均工资未增长的，经理层成员绩效年薪不得增长。

第十条 任期激励收入在任期结束后根据任期考核评价结果当期兑现；任期内离任的，在离任审计后根据离任审计结果、任期考核评价结果和任职期限兑现。

任期激励收入在本任期内的各年度按自贡市国资委确定的本公司上一年度薪酬总额（基本年薪+绩效年薪）和上一任期考核激励系数以及本公司经理层成员总分配系数，预提列入企业管理费用，在任期结束后按自贡市国资委考核结果进行清算，其差额列入或冲减清算年份企业管理费用。

经理层成员任期综合考核评价为不称职的，不得核发其任期激励收入。对没有规定任期或有任期但没经考核的经理层成员，也不得核发其任期激励收入。因本人原因任期未届满的，不得实行任期激励。

对任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，按照相关部门事故认定结论和有关考核办法，根据经理层成员承担的责任扣分、降等情况追索扣

回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回办法亦适用于已离职或退休的经理层成员。

第十一条 经理层成员在下属全资、控股、参股企业兼职或在本公司外的其他单位兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金和津贴等任何形式的报酬，同时，也不得在国家和省市规定之外领取由地方政府或有关部门发放的奖金及实物奖励。

第十二条 经理层成员因岗位变动调离公司的，自任免机关下发职务调整通知文件次月起，除按当年在经理层岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在公司领取薪酬，工资关系不得保留在公司。

经理层成员因职务变动，到下属公司及从公司内部提拔为经理层成员的，自任免机关下发职务调整通知文件次月起，按新岗位确定绩效年薪。

因工作需要调任公司任职的，从工作关系转入公司的月份计算其基本年薪和绩效年薪，因组织原因导致工作关系介绍信未及时转入公司的，仍以工资关系确定的转入月份作为经理层成员起薪的依据，但工资关系转入公司前可由公司按任免机关下发职务调整通知文件次月起进行补差。

经理层成员因工作变动离开岗位但工资关系按规定保留在公司的，自任免机关下发任免通知文件次月起，其工资收入参考本公司同岗位人员的基本年薪确定，除按当年在经理层岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续领取绩效年薪和任期激励收入。

第十三条 经理层成员达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在经理层岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在公司领取薪酬。

第十四条 公司根据自贡市国资委业绩考核结果、公司对经理层成员的考核结果和本办法制定经理层成员年度及任期薪酬方案，填制《自贡市市属国企负责人薪酬手册》，报自贡市国资委审核备案后执行。国家另有规定的，按

相关规定执行。

第十五条 公司经理层成员的薪酬应通过职工薪酬科目核算，单独设立明细账目，并按照自贡市有关工资总额管理的规定，纳入公司工资总额统计。

经理层成员的薪酬为税前收入，依法缴纳个人所得税。

经理层成员离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料应至少保存 15 年。

#### 第四章 规范福利性待遇

第十六条 公司经理层成员按照国家、省市有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险。

公司按照国家和省市有关规定，为经理层成员建立企业年金的，其缴费比例不得超过国家和省市统一规定的标准，公司当期缴费计入经理层成员年金个人账户的最高额不得超过国家和省市有关规定。

公司按照国家和省市有关规定，为经理层成员建立补充医疗保险的，其缴费比例不得超过国家和省市统一规定的标准，补充医疗保险待遇按相关规定执行。

第十七条 经理层成员缴存的住房公积金比例最高不得超过 12%，缴存基数最高不超过工作所在地设区城市统计部门公布的上一年度职工月平均工资的 3 倍。

第十八条 经理层成员享受的符合国家和省市有关规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇以及公务交通补贴，应一并纳入薪酬体系统筹管理。

第十九条 经理层成员各项社会保险费和住房公积金，其中应由个人承担的部分，由公司从其基薪中代扣代缴；应由公司承担的部分，由公司支付。

第二十条 经理层成员不得在公司领取其他福利性货币收入。

## 第五章 管理与监督

第二十一条 健全内部监督机制，将经理层成员薪酬制度、薪酬水平、补充保险等纳入厂务（司务）公开范围，接受职工监督，充分发挥公司股东大会、董事会、监事会等对经理层成员薪酬分配的监督作用。

第二十二条 建立健全薪酬信息公开制度，在证监会、证券交易机构指定官方网站等渠道向社会公开披露经理层成员年度获得的税前报酬总额。中央、省市对披露方式和要求有规定的从其规定执行。

第二十三条 经理层成员存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇等行为的，依照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。经理层成员因违纪违规受到处理的，按规定减发或全部扣发绩效年薪和任期激励收入。

第二十四条 实行任期制和契约化管理的经理层成员，由董事会依据年度和任期经营业绩考核结果，结合综合评价结果等确定其薪酬。

由董事会实行市场化选聘、契约化管理的经理层成员的薪酬结构和水平，由董事会按照市场化薪酬分配机制进行管理。市场化选聘、契约化管理的经理层成员经营业绩考核与薪酬管理制度履行企业内部决策程序，报自贡市国资委备案后实施，年度和任期考核及薪酬兑现情况，于清算后报自贡市国资委备案。

第二十五条 依照有关规定建立健全履职待遇和业务支出管理制度，规范经理层成员履职待遇和业务支出，加强预算管理，加强财务监督，增强透明度。

公司在报送经理层成员年度薪酬方案时，应当将经理层成员履职待遇和业务支出的相关材料报自贡市国资委。

第二十六条 完善公司经理层成员管理体制，健全协调运转、有效制衡的

公司法人治理结构。加快职业经理人制度建设、合理增加市场化选聘比例。改革工资决定机制，建立职工收入能增能减的工资分配制度，规范企业内部分配行为，合理拉开内部工资收入分配差距。

第二十七条 公司加强对经理层成员薪酬的规范管理与发放，向主管部门报告薪酬执行情况、接受相关检查或审计。

## 第六章 附 则

第二十八条 本办法经公司党委会、董事会审议通过后实施，由公司董事会负责解释。

第二十九条 本办法自颁发之日起执行。