

董事、监事及高级管理人员薪酬管理办法

1 范围

本标准规范了吴华能源董事、监事及高级管理人员薪酬管理活动的内容与方法。

本标准适用于由吴华能源股东大会或董事会选举或聘任的，在公司领取薪酬的非独立董事、监事及其他高级管理人员的薪酬管理工作。

2 规范性引用文件

下列文件对于本文件的应用是必不可少的。凡是注日期的引用文件，仅注日期的版本适用于本文件。凡是不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

中发〔2014〕12号	《关于深化中央管理企业负责人薪酬制度改革的意见》
京国资发〔2017〕17号	《北京市市属国有企业负责人薪酬管理暂行办法》
京国资发〔2017〕14号	《北京市市属国有企业负责人经营业绩考核暂行办法》
京能集团办字〔2019〕274号	《京能集团所属企业负责人薪酬管理办法》
京能集团党字〔2019〕67号	《北京能源集团有限责任公司企业负责人履职待遇、业务支出管理实施细则》
北京吴华能源股份有限公司	《公司章程》
京吴华经发〔2020〕80号	《北京吴华能源股份有限公司员工薪酬管理办法》

3 术语、定义

下列术语、定义和缩略语适用于本标准：

3.1 董事、监事及高级管理人员

指由公司股东大会或董事会选举或聘任的，在公司领取薪酬的非独立董事、监事及其他高级管理人员，以下简称高管人员。

公司职工大会或其他民主方式选举产生的职工监事，按公司相关薪酬制度执行。

4 职责

4.1 公司股东大会

4.1.1 审批高管人员薪酬管理办法。

4.2 公司董事会

4.2.1 在公司股东大会授权的范围内，审批高管人员薪酬方案、薪酬兑现方案。

4.3 公司薪酬与考核委员会

4.3.1 审核高管人员薪酬方案、薪酬兑现方案。

4.3.2 审核高管人员薪酬管理办法。

4.4 人力资源部

4.4.1 本标准归口管理部门，负责办法执行情况的监督、检查、考核。

- 4.4.2 拟定高管人员基本年薪。
- 4.4.3 拟定高管人员标准绩效年薪。
- 4.4.4 拟定高管人员薪酬兑现方案及落实。
- 4.4.5 负责高管人员薪酬管理工作。
- 4.4.6 审核高管人员薪酬管理办法。

4.5 经营管理部

负责高管人员综合业绩考核工作。

4.6 法务内控部

负责对高管人员薪酬发放和考核的真实性进行审核。

4.7 纪检室

参与办法执行情况的监督、检查。

5 管理活动的内容与方法

5.1 总则

为落实国企改革三年行动方案，完善上市公司薪酬管理制度，建立有效的激励约束机制，充分调动上市公司高级管理人员的积极性，促进企业可持续发展。结合公司实际，特修订《北京昊华能源股份有限公司董事、监事及高级管理人员薪酬管理办法》。

5.2 遵循原则

- 5.2.1 坚持完善现代企业制度。健全高管人员薪酬分配的激励和约束机制，将物质激励与精神激励相结合，强化责任，增强企业发展活力。
- 5.2.2 坚持薪酬与风险、责任相一致。高管人员薪酬水平根据企业经营规模等经营数据综合测算，体现薪酬与责任对等，促进资产保值增值，促进企业可持续发展。
- 5.2.3 坚持统筹兼顾。形成高管人员与企业职工之间的合理工资收入分配关系，合理调节不同企业之间的薪酬差距，促进公司薪酬分配公平合理。
- 5.2.4 坚持市场标准和公司实际相结合。薪酬水平与市场薪酬标准进行对标，使高管人员的薪酬水平具有市场竞争力。

5.3 薪酬结构及标准

高管人员的薪酬结构由基本年薪、绩效年薪、特别奖励和津贴补贴组成。

- 5.3.1 基本年薪是高管人员的年度基本收入，高管正职标准为 30 万元/年，按月支付；副职基本年薪分配系数由公司党委根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素在 0.6-0.9 之间核定，平均不超过正职的 0.8。
- 5.3.2 绩效年薪是高管人员的激励性收入，与高管人员年度综合绩效考核结果挂钩，根据标准绩效年薪、绩效考核系数、公司业绩系数和绩效年薪分配系数等因素确定。高管正职绩效年薪分配系数为 1，副职绩效年薪分配系数由公司党委根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素在 0.6-0.9 之间核定，平均不超过正职的 0.8，合理拉开薪酬差距的（至少划分三档及以上，各档的分配系数差不小于 0.02），平均可按不高于 0.85 核定。其日常按基薪标准的 70%

进行预发。绩效薪主要与定量指标（利润总额、归母净资产收益率、销售利润增长率等指标）和其他指标（政治、经济、社会责任指标）挂钩考核，每年考核指标将根据公司重点工作情况进行适当调整。

5.3.3 特别奖励一般是指安全奖励及突出贡献奖励，具体根据全年各项安全、生产、经营指标完成情况，综合确定。

安全奖励：董事长、总经理的安全奖励标准为 20 万元/年；其他高管人员平均按照 0.8 系数执行。发生一般安全生产责任事故工亡 1 人，减发奖励标准的 50%；发生一般安全生产责任事故工亡 2 人，取消奖励；发生安全生产责任事故累计工亡达到 3 人，取消奖励并处罚上一年度实际收入的 30%，在此基础上每再工亡 1 人，处罚上一年度实际收入增加 10%；发生较大及以上安全生产责任事故，取消奖励。具体按考核文件规定执行。

突出贡献奖励：主要与当年利润超额完成情况挂钩，年度超额利润=年度利润实际完成值-前三年度利润实际完成平均值。

超额利润金额（万元）档位	董事长、总经理奖励金额（万元）
2000（含）-3000	5（含）-10
3000（含）-5000	10（含）-15
5000（含）-10000	15（含）-20
10000（含）-30000 及以上	20（含）-25（含）

董事长、总经理的突出贡献奖励标准最高为 25 万元/年，其他高管人员按照 0.8 系数进行奖励，若系数合理拉开差距的（至少划分三档及以上，各档的分配系数差不小于 0.02），可在 0.6-0.9 之间核定奖励系数，平均系数可达到 0.85。

其他专项奖励：出色完成公司董事会交办的重点工作，或公司重点工作取得突破性进展时，另行确定奖励金额。

5.3.4 津贴补贴按照公司规定，根据相应出勤按月发放。

5.4 津贴补贴项目及发放标准

5.4.1 通讯补贴

正职通讯补贴 500 元/月、副职 400 元/月。

5.4.2 交通补贴

正职根据规定配备专车，不执行交通补贴；副职执行 3000 元/月交通补贴标准。

5.5 有薪假工资发放规定

5.5.1 病假工资

5.5.1.1 患病或非因工负伤，休假六个月以内，根据本企业工龄年限，按比例支付病假工资，即工龄不满 2 年，基本年薪执行 60%；已满 2 年不满 4 年，基本年薪执行 70%；已满 4 年不满

6年，基本年薪执行80%；已满6年不满8年，基本年薪执行90%；已满8年及以上的，基本年薪执行100%，其他工资项目、津贴不再享受。

5.5.1.2 自第七个月开始转入不在岗人员，按《企业职工患病或非因工负伤医疗期规定》（劳部发〔1994〕479号）的文件处理。

5.5.2 工伤假工资

因工负伤在休假期间的工资待遇，按照国家及属地相关规定执行。

5.5.3 探亲假

经过批准休探亲假，享受基本年薪，其他工资项目、津贴补贴不再享受。

5.5.4 婚丧假工资

经过批准休婚丧假，法定天数以外的，只享受基本年薪，其他工资项目、津贴不再享受。法定天数以内的，除享受基本年薪外，绩效年薪按本人的正常标准支付。

5.5.5 产假

按规定休产假或计划生育假期间，为了保证保险、公积金、企业年金的延续，企业可预支部分工资，待生育保险基金返还生育津贴后，予以冲抵；生育津贴打入个人账户的，由本人交由财务，企业予以入统工资总额，并支付生育津贴差额。

5.5.6 带薪年休假

休带薪年假期间，基本年薪、绩效年薪按本人的正常标准支付；其他津贴、补贴按照相关发放规定执行。

5.6 其他规定

5.6.1 高管人员工资应按照劳动合同约定，每月定期、及时、足额支付。

5.6.2 薪酬支付，采取银行打卡代发的形式。

5.6.3 不得违反规定兼职取酬、享受福利待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等，公司若发现有违反规定的行为，将按规定从严处理，并追回违规所得收入。

5.7 职工监事的薪酬支付按照劳动合同约定，结合相关岗位及薪酬管理办法执行。

5.8 本办法自2021年1月1日起执行，解释权归属公司董事会。

6 检查与考核

6.1 归口管理部室按照本标准条款，组织标准执行情况检查。

6.2 考核依据：昊华能源相关考核管理规定。

6.3 考核时间：每年年末。

6.4 本办法自公司股东大会审议通过后生效并实施，修订时亦同。