

# 安徽省天然气开发股份有限公司

## 经理层成员薪酬管理办法（修订）

### 第一章 总 则

**第一条** 加强安徽省天然气开发股份有限公司（以下简称“公司”）经理层薪酬管理，建立健全考核激励约束机制，制定本办法。

**第二条** 本办法所称公司经理层一般包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、总工程师、总法律顾问、总经济师及公司董事会认定并聘任的其他高管。

**第三条** 公司经理层薪酬管理遵循下列原则：

（一）坚持有效激励。按照现代企业制度健全公司经理层薪酬分配激励和约束机制，本着限高不保底的原则，将物质激励与精神激励相结合，强化公司经理层责任，增强公司发展活力。

（二）坚持分类管理。建立与公司经理层选聘方式相匹配、与企业功能性质相适应的差异化薪酬分配办法。

（三）坚持统筹兼顾。形成公司经理层与员工之间合理的收入分配关系，促进社会公平正义。

（四）坚持规范秩序。强化监管，加强自律，完善公司薪酬监管体制机制，规范收入分配秩序，有效促进公司健康发展。

### 第二章 薪酬结构及薪酬水平确定

**第四条** 公司经理层薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

**第五条** 公司主要负责人个人岗位系数为1.0，其他经理层成员个人岗位系数不超过0.9。

**第六条** 基本年薪是公司经理层的年度基本收入，原则上每年核定一次，按相关规定执行。

**第七条** 经理层成员绩效年薪原则上占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪之和）的比例不低于60%。

**第八条** 绩效年薪和任期激励收入分别是与公司经理层年度和任期经营业绩考核结果挂钩联动的收入。

**第九条** 公司经理层绩效年薪

绩效年薪与经理层年度经营业绩考核系数和绩效年薪调节系数挂钩。

绩效年薪=2×基本年薪×经理层年度经营业绩考核系数×绩效年薪调节系数

式中：绩效年薪调节系数=经理层成员绩效年薪基准总额/Σ（经理层成员个人绩效年薪标准×经理层成员个人年度经营业绩考核系数）

**第十条** 经理层年度经营业绩考核系数，为经理层年度经营业绩考核得分除以100。

**第十一条** 公司经理层任期激励收入

任期激励收入与经理层任期经营业绩考核系数和任期激励调节系数挂钩。

任期激励收入=任期三年基本年薪和绩效年薪总额×经理层任期经营业绩考核系数×任期激励调节系数

式中：任期激励调节系数=经理层成员任期激励收入基准总额/Σ（经理层成员个人任期激励收入标准×经理层成员个人任期经营业绩考核系数）

**第十二条** 经理层任期经营业绩考核系数，为经理层任期经营业绩考核得分除以100。

### 第三章 考核评价

**第十三条** 对公司经理层考核评价采用综合考核评价和经营业绩考核相结合的办法。

**第十四条** 公司经理层的综合考核评价依据相关考核结果确定。

**第十五条** 公司经理层经营业绩考核依据《安徽省天然气开发股份有限公司经理层成员经营业绩考核办法（试行）》及相关考核细则确定。

### 第四章 薪酬发放与管理

**第十六条** 公司经理层基本年薪按月平均发放，暂以上年基本年薪标准为标准，次年按照核定结果进行清算。

**第十七条** 公司经理层绩效年薪按个人基数（即2倍基本年薪）的70%按月预发，剩余部分于年度考核后清算；如果考核数低于已预付数，超发部分在以后发放薪酬中扣回。

**第十八条** 任期激励收入于任期考核结束后，先兑现任期前两年的，第三年的延后一年兑现。

**第十九条** 公司经理层成员离任的，按实际任职时间长短计算薪酬。存在相关文件规定的情形，绩效年薪和任期激励收入不予发放或部分扣罚。

**第二十条** 公司经理层成员年度经营业绩考核为不合格时，扣除全部绩效年

薪。

**第二十一条** 公司经理层在下属全资、控股、参股企业兼职或在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、津贴等任何形式的报酬。

**第二十二条** 公司经理层达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在公司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，不得继续在公司及其出资企业领取薪酬(含补贴)。经董事会审核同意继续聘用的除外。

## 第五章 统筹规范福利性待遇

**第二十三条** 公司经理层按照国家有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等基本社会保险以及缴存住房公积金。

**第二十四条** 公司为经理层缴存住房公积金比例最高不得超过12%，缴存基数最高不得超过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。

**第二十五条** 公司为经理层企业年金的缴费比例不得超过国家和省统一规定的标准，当期缴存计入公司经理层年金个人账户的最高额不得超过国家和省有关规定。

**第二十六条** 公司按照国家规定建立补充医疗保险，经理层待遇按照有关规定执行。

**第二十七条** 公司不为经理层购买商业性补充养老保险。

**第二十八条** 公司经理层享受的符合国家规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇，一并纳入薪酬体系统筹管理，不得在公司领取其他福利性货币收入。

## 第六章 责任追究

**第二十九条** 考核期内公司经理层成员存在下列情形的，其任期激励收入不予支付：

(一) 触犯法律受到司法机关处理的；

(二) 受到开除党籍党纪处分的、以及撤职(含)以上行政处分的；

(三) 未经公司批准，擅自离职、辞职的；

(四) 在离任审计或任期审计中被认定有违纪、违规行为，造成国有资产重大损失的。

**第三十条** 公司经理层成员在停职接受调查期间，基本年薪照常发放，绩效年薪和任期激励收入应暂停发放，待调查结果明确后由公司党委研究并经董事会

审定后确定其绩效年薪和任期激励收入的发放事宜。

**第三十一条** 发生其他违纪违规行为、受到党政其他处分、公司有关制度规定应于追责等情形的，根据公司有关规定执行，由董事会研究认定相应扣减绩效年薪、任期激励收入。

**第三十二条** 公司经理层成员给公司造成重大经济损失或重大不良影响的，应将其相应期限内兑现的绩效年薪、任期激励部分或全部追回，并止付所有未支付部分。

## 第七章 管理与监督

**第三十三条** 严格按照公司董事会核定的薪酬标准和薪酬分配方案兑现公司经理层薪酬。每年度基本年薪和绩效年薪核定后，根据核定的结果对公司经理层薪酬进行兑现、清算。

**第三十四条** 公司经理层的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，公司应当依法为之代扣代缴个人所得税。

**第三十五条** 建立健全薪酬信息公开制度，将公司经理层薪酬制度、薪酬水平、补充保险等纳入公开范围，接受监督。

## 第八章 附则

**第三十六条** 本办法自发布之日起施行，由公司董事会负责解释。