

天津中绿电投资股份有限公司

经理层薪酬管理办法

2023年1月4日

经公司第十届董事会第三十次会议审议通过

第一章 总则

第一条 为贯彻落实党中央、国务院关于深化国有企业改革、完善考核分配管理机制的决策部署，进一步规范天津中绿电投资股份有限公司本部、鲁能新能源（集团）有限公司本部（以下简称“公司本部”）及所属各公司经理层成员薪酬管理，深化收入分配制度改革，建立健全结构合理、规范有效的激励约束机制，充分激发经理层成员的主动性和创造力，确保国有资产保值增值，促进公司可持续高质量发展，根据国务院国资委有关文件精神、国家有关法律法规及相关制度要求，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司本部及所属公司经理层成员，包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书，党委副书记、纪委书记、工会主席等公司党委管理的非经理层领导人员薪酬管理，参照执行。

第三条 经理层成员薪酬管理遵循以下基本原则：

（一）**坚持支撑战略与依法合规相结合**。建立与企业发展战略相匹配，有利于推动改革创新，增强企业活力，提升企业效益效率，强化经理层成员责任与担当意识，符合国家政策、具有公司特色的市场化薪酬分配机制。

（二）**坚持强化激励与硬性约束相统一**。建立与创效贡献强挂钩、与责任风险相匹配的薪酬激励机制，推动经理层成员收入能增能减，有效发挥薪酬分配的激励约束作用。

（三）**坚持短期激励与长期激励相兼顾**。优化经理层成员薪酬结构，优化绩效年薪核算方式，加大任期激励力度，探索实施超额利润分享、项目跟投等中长期激励，

不断提升激励的层次性、科学性和实效性。

第四条 所属各公司《公司章程》有规定的，从其规定。设置董事会的公司应根据公司章程履行职责，负责制定本公司经理层成员薪酬管理办法。

第二章 薪酬项目

第五条 薪酬结构

经理层成员薪酬收入由基本薪金、绩效薪金、任期激励收入、专项奖励、辅助工资五部分构成。

第六条 基本薪金

基本薪金是经理层成员的基本收入，原则上每年核定一次。基本薪金在统一基数的基础上，结合经理层成员职级、岗位综合确定。

基本薪金=基本薪金基数×岗级系数×分档系数

基本薪金基数按照公司有关规定执行，岗级系数依据岗评确定，分档系数依据岗级分档设置，退二线人员按C档执行。

第七条 绩效薪金

绩效薪金是与经理层成员年度业绩考核评价结果相挂钩的薪酬收入，根据效益贡献、工作经营难度和年度业绩考核评价结果确定。

（一）公司本部

绩效薪金=绩效年薪基数×年度业绩考核系数

1. 绩效年薪基数按基本薪金年薪的1.8倍设定。
2. 年度业绩考核系数结合业绩考核指标完成情况，在0-1.5（考核得分/100）之间确定。

退二线经理层成员

绩效薪金=绩效薪金基数×综合评价系数×调节系数

1. 绩效薪金基数按照退二线前的基本薪金倍数确定。
2. 综合评价系数主要根据工作量及完成情况确定，范围为0-1.1之间。
3. 根据当年经理层成员薪酬水平差距设置调节系数，取值范围为0.8-1。

（二）所属各公司

绩效薪金=绩效年薪基数×（利润规模系数+调节系数）×年度业绩考核系数。

1. 所属各公司绩效年薪基数按基本薪金的 1.5 倍设定。任期初确定，任期内不作调整。

2. 利润规模系数按利润贡献在一定区间内线性分布，如下表：

| | | | | | | | | | | | | |
|--------|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|--------|--------|---|-----|
| 利润规模 | 12 亿 | 10 亿 | 8 亿 | 6 亿 | 5 亿 | 3 亿 | 2 亿 | 1 亿 | 5000 万 | 1000 万 | 0 | 亏损 |
| 利润规模系数 | 9.6 | 5.5 | 3.5 | 2.6 | 2.3 | 2 | 1.7 | 1.4 | 1.3 | 1.2 | 1 | 0.9 |

3. 调节系数为产业内利润排名、收入同比增减、净资产收益率或营业收入利润率、扣除资本金成本后的净利润贡献、人均净利润五项指标得分之和。

产业内利润排名、收入同比增减、净资产收益率或营业收入利润率、扣除资本金成本后的净利润贡献、人均净利润，各项指标排名第一的计 0.1，最后一名计-0.1，其他名次的单位按线性分布计分。

各项调节系数指标得分之和，在-0.3 至 0.3 之间。

4. 年度业绩考核系数结合业绩考核指标完成情况，原则上在 0-1.5（考核得分/100）之间确定，对于做出重大效益贡献的，可突破系数上限。

第八条 任期激励

任期激励是与任期业绩考核评价结果相联系的薪酬收入，以三年为一个业绩考核任期。

任期经营业绩考核结果为不合格（低于 80 分）的，或任期综合考核评价为不称职的，不实行任期激励。

任期激励收入标准为任期内年薪总水平（不含专项奖、辅助工资）的 10%，由企业一次性支付。退二线人员不设置任期激励。

任期激励收入=任期内年薪总水平×比例×任期业绩考核系数。

任期业绩考核系数=任期考核得分/100 分，按照相关考核管理办法执行，在 0-1 之间确定。

第九条 专项奖励

专项奖励是按照公司发展战略和年度重点工作部署，对公司深化改革、重大科技创新、新业务拓展、投资发展模式及盈利模式研究、效益提升、资本运作、重要任务攻坚等方面设置的专项激励，具体按照有关规定执行。

第十条 辅助工资

辅助工资一般包含异地交流补贴、表彰奖励、艰边津贴、年功工资、公务交通补贴等，按照公司相关规章制度执行。

第十一条 经理层成员党建考评结果与薪酬挂钩，按照相关制度规定执行。

第十二条 公司根据业务发展需要，可对经理层成员实施其它形式激励，具体按照相关办法执行。

第三章 薪酬发放

第十三条 薪酬兑现

（一）基本薪金按当年度财务预算值进行测算逐月预发，次年依照财务决算值进行最终核定。

（二）绩效薪金实行月度预发、年度兑现制度。月度预发总额原则上按照基本薪金、绩效薪金标准 40%孰低原则确定，按月发放；经年度业绩考核、公司绩效审计后，兑现绩效薪金。年度考核不合格的（低于 80 分），综合考核评价不胜任的，扣减全部绩效薪金（月度预发绩效薪金需要追回）。

（三）专项奖励实行即时兑现和绩效审计后延迟兑现相结合的方式。其中，短期激励实行即时兑现，超额利润分享等中长期激励实行延迟兑现的方式。

（四）任期激励兑现实行延期支付制度，于任期结束经公司绩效审计结果审定，履行程序后一次性兑现。

（五）其他中长期激励按照相关办法执行。

第十四条 因个人原因任期未满的，不得领取任期激励与超额利润奖励收入；非个人原因任期未满的（含公司内组织调动、退休退养、死亡等自然原因），根据任期考核和综合评价结果并结合岗位实际任职时间及贡献等因素视情况核发任期激励、超额利润奖励、专项奖励，于考核后予以兑现。

第十五条 除本办法规定的工资性收入及公司规定的津补贴、履职待遇外，经理层成员未经批准不得领取其他工资性收入。

第十六条 根据受党纪政纪处分情况、企业发生安全生产责任事故等级、发生违规经营投资事项，相应扣减经理层成员薪酬。

（一）受到党纪处分的

1. 受到党内警告处分的，扣减处分决定年度绩效薪金的 5%；
2. 受到党内严重警告处分的，扣减处分决定年度绩效薪金的 10%；
3. 受到撤销党内职务处分的，扣减处分决定年度绩效薪金的 30%；
4. 受到留党察看处分的，扣减处分决定年度绩效薪金的 40%，扣减处分决定年度所在任期（或上一任期未兑现的）全部任期激励收入，取消全部未行权的中长期激励权益；
5. 受到开除党籍处分的，扣减处分决定年度全部绩效薪金，扣减处分决定年度所在任期（或上一任期未兑现的）全部任期激励收入，取消全部未行权的中长期激励权益。

（二）受到政纪处分的

1. 受到警告处分的，扣减处分决定年度绩效薪金的 5%；
2. 受到记过处分的，扣减处分决定年度绩效薪金的 10%；
3. 受到记大过处分的，扣减处分决定年度绩效薪金的 20%；
4. 受到降级处分的，扣减处分决定年度绩效薪金的 30%；
5. 受到撤职处分的，扣减处分决定年度绩效薪金的 40%，扣减处分决定年度所在任期（或上一任期未兑现的）全部任期激励收入，取消全部未行权的中长期激励权益；
6. 受到开除（或解除劳动合同）处分的，扣减处分决定年度全部绩效薪金，扣减处分决定年度所在任期（或上一任期未兑现的）全部任期激励收入，取消全部未行权的中长期激励权益。

（三）发生安全责任事故的

发生安全责任事故的，具体薪酬扣减标准按照有关规定，及国家、地方政府有关规定执行。

（四）发生违规经营投资责任事项，涉及扣减薪酬的，按照有关规定执行。

（五）同一事件、同一责任人的薪酬扣减，按照党纪处分、政纪处分以及其他责任追究等薪酬扣减的最高标准执行，但不合并使用。

（六）受处分人员在受处理年度无任职或任职不满全年的，以最近一个完整任职年度的绩效年薪作为扣减计算基数。

第十七条 对违反国家有关法律法规和公司有关规定，发生重大决策失误或重大违纪事件及未履行或未正确履行职责造成企业资产损失的，根据违纪处分和资产损失责任认定结果，部分或全部追回其相应期限内兑现的绩效薪金、任期激励，并止付所有未支付部分。薪酬追索扣回规定同样适用于离职、退休的经理层成员。

第四章 监督管理

第十八条 经理层成员不得在本单位获取规定以外的其他任何形式、任何名目的薪酬收入，包括所在单位发放的津贴补贴、各种奖金、加班工资等，未经批准不得领取国家和地方政府及有关部门给予的各种现金、物质等奖励。

第十九条 经理层成员在本单位控股（参股）企业担任董事、监事及高管人员或经公司批准在系统内外兼职的，不得从兼职单位领取兼职酬金，不得享受兼职单位福利待遇，对兼职单位以任何形式给予的酬金均应及时上缴任职单位，并报公司党委组织部（人力资源部）备案。

第二十条 对经理层人员违规领取其他收入的，公司将予以通报批评、责令整改，追索扣回个人违规所得，并视情况给予经济处罚；情节严重的，给予相关责任人党纪、政纪处分。

第二十一条 建立健全经理层成员监督体系，根据领导人员管理有关制度规定，党委、董事会、监事会等治理主体，组织、纪委、巡视、审计等部门，根据职能分工，做好履职监督工作。坚持以预防和事前监督为主，建立健全提醒、诫勉、函询等制度办法，及早发现和纠正经理层成员的不良行为。

第二十二条 经理层成员在聘任期间应当维护企业国有资产安全、防止国有资产流失，不得侵吞、贪污、挥霍国有资产，或向特定关系人输送利益。违反规定，未履行或未正确履行职责，在经营投资中造成国有资产损失或其他严重后果的，根据

有关规定追究责任。对于人为隐瞒成本、压低成本、数据造假等虚增利润的，追溯扣罚原任期内已取得的薪金，并视情况采取组织处理等管理措施。

第五章 附则

第二十三条 本办法由公司党委组织部（人力资源部）负责解释。

第二十四条 本办法自印发之日起执行。