

中节能风力发电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 为维护所有者权益，落实企业国有资产保值增值责任，建立有效的激励和约束机制，促进企业可持续发展，完善中节能风力发电股份有限公司（以下简称风电公司）经理层成员薪酬管理体系，建立董事会对经理层的业绩考核与薪酬管理机制，制定本办法。

第二条 本办法所称经理层成员是指总经理、副总经理、总会计师。

第三条 经理层成员薪酬体系主要由基本年薪、绩效年薪、任期激励等构成，同时将股权激励等中长期激励作为完善经理层成员收入分配方式的补充，实现企业长期目标。

第四条 经理层成员薪酬管理工作应遵循以下原则：

（一）坚持完善现代企业制度的方向，推动企业改革发展，规范公司治理，强化经理层成员责任意识，增强企业发展活力。

（二）坚持激励与约束相统一。经理层成员薪酬水平既要同经营责任、经营风险相适应，更要与经营业绩密切挂钩，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，保持薪酬水平和风电公司发展相适应，充分调动经理层成员的工作积极性。

（三）坚持完善薪酬制度与规范履职待遇、业务支出等

相配套，全面规范经理层成员收入分配工作。

第五条 风电公司党委研究讨论经理层薪酬管理制度为前置程序。风电公司董事会负责经理层成员薪酬管理工作，决定薪酬管理有关事项。薪酬与考核委员会负责经理层成员薪酬方案制定等工作，并依据业绩考核结果，向董事会提出薪酬兑现建议。人力资源管理部门负责具体有关工作。

第六条 本办法适用于经理层成员任职期间的薪酬管理，自任职之日起执行，至《聘任协议》终止之日终止。

第二章 年度薪酬

第七条 经理层成员年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

第八条 基本年薪是经理层成员的年度基本收入，由核定的本企业主要负责人基本年薪标准为依据，按月支付。总经理基本年薪与董事长基本年薪一致。经理层副职（副总经理、总会计师）基本年薪按照不超过总经理基本年薪的 0.8 倍计算，根据实际任职年限、岗位分工、承担岗位职责等适当拉开差距。具体规定如下：

经理层副职基本年薪=总经理基本年薪×岗位系数

岗位系数范围为[0.5-0.8]，具体由董事长确定。

第九条 绩效年薪是与经理层成员业绩考核结果相联系的薪酬收入，以集团公司核定的第一经营负责人绩效年薪标准为基准，根据经理层成员个人年度业绩考核结果计算得出。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%。

经理层成员绩效年薪=绩效年薪基数×兑现系数×岗位系数。

其中，兑现系数由年度业绩考核分数（权重 80%）与综合考核评价分数（权重 20%）按照权重计算，对应综合得分排序后确定。

得分区间	兑现系数
[90,100]	[1-1.1]
[80,90)	[0.8-1)
[70,80)	0
[0,70)	0

兑现系数=兑现系数最低+（兑现系数最高-兑现系数最低）×（实际得分-得分区间最低值）÷（得分区间最高值-得分最低值）。

总经理兑现系数为 1。

经理层副职绩效年薪兑现平均系数按不超 0.8 计算，若经理层副职兑现平均系数出现超过 0.8 的情况，由董事长按照综合得分排序，本着适当拉开差距的原则确定每位经理层成员副职最终兑现系数，确保兑现平均系数不超过 0.8。

若经理层成员个人年度经营业绩考核结果为不合格（百分制低于 80 分或主要指标完成率低于 80%），绩效年薪为 0，不予计算。

第三章 任期激励收入

第十条 任期激励收入是指与经理层成员任期业绩考核结果与任期综合考核评价结果相联系的薪酬收入。

第十一条 任期激励收入按以下公式计算：

任期激励收入=Σ任期内各年年薪×任期兑现系数。

任期兑现系数由任期业绩考核得分（权重 80%）与任期综合评价得分（权重 20%）加权计算后，对应最终得分区间确定，原则上任期激励收入不超过任期内各年年薪（基本年薪+绩效年薪）总额的 20%。

最终得分区间与任期兑现系数对应如下：

得分区间	任期兑现系数
[90,100]	0.2
[85,90)	0.15
[80,85)	0.1
[70,80)	0
[0,70)	0

任期兑现系数=兑现系数最低+（兑现系数最高-兑现系数最低）×（实际得分-得分区间最低值）÷（得分区间最高值-得分最低值）。

第十二条 因经理层成员个人原因导致《聘任协议》提前终止的，不得实行任期激励；非本人原因而《聘任协议》

提前终止的，根据任期考核评价结果并结合《聘任协议》履行时长发放相应的任期激励收入。

第四章 薪酬管理

第十三条 经理层成员薪酬确定程序

（一）薪酬与考核委员会根据风电公司总经理薪酬核定结果及业绩考核结果、经理层成员个人业绩考核情况，拟定薪酬兑现初步方案，形成薪酬兑现建议方案。

（二）董事会根据薪酬与考核委员会提交的薪酬兑现建议方案，审议确定薪酬兑现方案。

（三）风电公司完成分红并向集团公司备案薪酬兑现方案后，予以薪酬兑现。

第十四条 经理层成员在所出资企业兼职的，不得在兼职企业领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第十五条 经理层成员领取符合国家规定的政府特殊津贴、院士津贴等其他货币性收入，经集团审核同意后纳入薪酬兑现方案统筹管理。

第十六条 未经董事会批准，经理层成员不得领取政策规定以外的其他奖励、奖金、福利补贴等货币性收入。

第十七条 经理层成员与风电公司签订的《聘任协议》变更或终止的，薪酬方案相应变更或终止。年度薪酬按照岗位实际任职工作时段计算。

第十八条 风电公司依法为经理层成员缴纳各项基本社会保

险、住房公积金，其中应当由个人承担的部分，由风电公司从其薪酬中代扣代缴。

第十九条 经理层成员企业年金、补充医疗保险等福利保障的缴费和待遇标准，按照有关规定执行。

第二十条 经理层成员履职待遇业务支出管理，按照有关规章制度执行。

第五章 薪酬监督

第二十一条 经理层成员薪酬方案经董事会审议后报相关部门备案，接受检查监督。

第二十二条 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至少保存 15 年。

第二十三条 对经理层成员违反国家有关法律法规等规定，以及个人未履行或未正确履行职责造成风电公司资产损失的，对相关经理层成员扣减绩效年薪或追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回办法适用于与风电公司签订的《聘任协议》已经终止的经理层成员。

第二十四条 经理层成员薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。

第六章 附则

第二十五条 本办法由风电公司负责解释，自印发之日起施行。