



**Q/BJT**

**北京京能热力股份有限公司企业标准**

Q/BJT-207.07-04-2026

---

**董事、高级管理人员薪酬与考核管理办法**

---

**北京京能热力股份有限公司 发布**

# 目 次

前 言 .....	II
1 范围 .....	3
2 规范性引用文件 .....	3
3 术语和定义 .....	3
4 职责 .....	3
5 管理活动内容与方法 .....	4
6 检查与考核 .....	7

## 前 言

本标准根据北京京能热力股份有限公司（以下简称“京能热力”或“公司”）标准体系工作的需要编制，是京能热力标准体系建立和实施的基础性标准。目的是保障董事、高级管理人员依法履行职责，充分调动工作积极性和创造性，从而规范并加快企业标准体系的完善，适应国家标准和国际先进标准的需要。

本标准由公司人力资源部提出并归口管理。

本标准起草单位：人力资源部

本标准起草人：王 位

本标准修改人：常 莹

本标准审核人：赵 岩

本标准批准人：付 强

本标准于2015年2月首次发布，2021年4月第一次修编，2024年4月第二次修编，2026年4月第三次修编。

# 董事、高级管理人员薪酬与考核管理办法

## 1 范围

本标准规定了京能热力董事、高级管理人员薪酬考核的内容与方法。

本标准适用于京能热力董事、高级管理人员薪酬考核的管理工作。

## 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。凡是不注明日期的引用文件，其最新版本适用于本文件。

中华人民共和国主席令第15号	《中华人民共和国公司法》
中华人民共和国主席令第43号	《中华人民共和国证券法》
中国证券监督管理委员会	《上市公司治理准则》
北京京能热力股份有限公司	《公司章程》
Q/BEH-207.07-06-2022	《集团所属企业负责人薪酬管理办法》

## 3 术语和定义

下列术语、定义和缩略语适用于本办法。

### 3.1 京能热力、公司

指北京京能热力股份有限公司。

### 3.2 董高人员

指董事、高级管理人员。

## 4 职责

### 4.1 股东会

审议批准董事薪酬与考核方案及本办法中涉及董事薪酬与考核管理的全部内容。

### 4.2 董事会

审议批准高级管理人员薪酬与考核方案及本办法中涉及高级管理人员薪酬与考核管理的全部内容，并向股东会说明。

审议通过董事薪酬与考核方案，并提交股东会批准。董事会对董事个人进行评价或者讨论其报

酬时，该董事应当回避。

向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况。上述相关内容通过董事会工作报告予以披露。

#### 4.3 公司党委会

前置审议董事、高级管理人员薪酬与考核管理相关政策与方案。

#### 4.4 薪酬与考核委员会

4.4.1 负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成。

4.4.2 负责组织内部董事和高级管理人员的绩效考核评价，可委托第三方开展绩效考核评价。

4.4.3 负责评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序，并就下列事项向董事会提出建议：

- a) 董事、高级管理人员的薪酬；
- b) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件的成就；
- c) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- d) 法律、行政法规、中国证监会规定和本章程规定的其他事项。

#### 4.5 公司人力资源部、证券与资本运营部

配合薪酬与考核管理办法和方案的实施。

### 5 管理活动内容与方法

#### 5.1 适用人员

5.1.1 董事会成员：包括公司内部董事、聘请的外部董事及独立董事。

5.1.2 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、总会计师、董事会秘书等《公司章程》规定的高级管理人员。

#### 5.2 原则

5.2.1 公平、公开原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平基本相符。

5.2.2 责、权、利对等统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符。

5.2.3 体现长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符。

5.2.4 激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

5.2.5 绩效考核项匹配原则，薪酬标准与业绩考核相挂钩，个人收入与公司效益相结合。

5.2.6 与公司实际经营状况相结合的原则，薪酬标准需与公司经营实际情况相匹配。

### 5.3 薪酬调整依据

5.3.1 同行业薪酬水平。

5.3.2 所在地区薪酬水平。

5.3.3 通货膨胀水平。

5.3.4 公司实际经营状况。

5.3.5 组织架构调整、职位、职责变化。

### 5.4 薪酬构成及发放

#### 5.4.1 公司董事会成员薪酬

5.4.1.1 内部董事：公司内部董事的薪酬构成和绩效考核依据其岗位薪酬管理执行，不再领取董事津贴。

5.4.1.2 独立董事：独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行，按月发放，除此之外不再另行发放薪酬。

5.4.1.3 外部董事：由上级单位任命的董事，不在公司担任任何工作职务，不在公司领取薪酬。公司外部董事可领取董事津贴的，其董事津贴由董事会、股东会审议决定并通过后执行，按月发放。

#### 5.4.2 高级管理人员薪酬

高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励（阶段性考核）、特别奖励和津补贴组成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本薪酬与绩效年薪总额的50%。

##### 5.4.2.1 基本年薪

基本年薪是高级管理人员的年度基本收入，根据在岗职工平均工资和市场化程度等因素核定，突出公平原则和保障功能，按月支付。

##### 5.4.2.2 绩效年薪

绩效年薪是高级管理人员的激励性收入，与高级管理人员年度综合绩效考核结果挂钩，根据标准绩效年薪、绩效年薪考核系数、绩效年薪分配系数确定。

##### 5.4.2.3 任期激励（阶段性考核）

任期激励（阶段性考核）规定任期的周期性薪酬激励，是内部董事、高级管理人员任期绩效考

核评价结果相挂钩的收入。

#### 5.4.2.5 津补贴

津补贴包含交通补贴，主要是参照制定的相关标准执行。

#### 5.4.3 薪酬发放

5.4.3.1 独立董事的年度津贴按月发放。

5.4.3.2 在公司领取薪酬的内部董事、高级管理人员，基本薪酬依据对应岗位标准按月发放。

5.4.3.3 内部董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，中长期激励收入按照相关激励方案执行。

5.4.3.4 公司应当确定内部董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

5.4.3.5 内部董事、高级管理人员的薪酬均为税前收入，公司根据国家法律法规的规定，代为扣缴个人所得税。

5.4.3.6 内部董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

#### 5.5 约束机制

5.5.1 内部董事、高级管理人员在任职期间，如出现下列情形之一的，不予发放年度绩效奖金：

a) 严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重处罚的；

b) 严重损害公司利益的；

c) 年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

d) 被公司依法免职的人员；

e) 违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；

f) 因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的。

5.5.2 公司实行董事、高级管理人员内部责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，给予经济处罚、纪律处分或解聘职务等处罚。

5.5.3 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对内部董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

5.3.4 内部董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，上市公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追

回。

5.5.5 本办法未尽事宜或者本办法与有关法律、法规、部门规章、规范性文件、《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》以及《公司章程》发生冲突的，按后者执行。

5.5.6 本办法自公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同，如本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突额，则以最新的法律、法规和规章的规定为准。

## 6 检查与考核

6.1 归口管理部室按本标准条款，组织标准执行情况检查。

6.2 考核依据：执行公司相关考核管理规定。

6.3 考核时间：每年年末。