

云南能源投资股份有限公司薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为适应云南能源投资股份有限公司（以下简称“公司”）战略发展需要，规范公司的薪酬管理工作，明确价值分配导向，充分发挥薪酬的激励导向作用，有效调动提高员工工作积极性、主动性和创造性，实现公司高质量可持续发展，根据相关法律法规和《云南能源投资股份有限公司章程》，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 原则

（一）总量控制原则。薪酬与公司的发展战略、经营状况密切相关，同时兼顾地区经济发展状况和行业薪酬水平，根据批准的工资总额预算控制全年的薪酬支付。

（二）权责利统一。薪酬水平与岗位价值、承担责任和义务、享有的权限及业绩表现差异等匹配，实现责任、权力与收益的协同统一。

（三）激励性原则。薪酬制度的设计以激励性为导向，薪酬发放与业绩结果挂钩，激发员工的潜能，促使员工提高工作业绩。

（四）发展原则。薪酬制度与公司中长期发展目标相契合，为员工提供足够的发展空间，鼓励员工通过持续提升业绩获得薪酬的提升。

（五）可行性原则。薪酬分配需符合公司目前的管理现状，突出薪酬管理的简单、易行和高效，有利于贯彻实施。

第三条 适用范围

本办法适用于公司全体员工（包括独立董事）。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议薪酬管理制度和董事的薪酬。

第五条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬。

（二）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、行使权益条件成就。

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划。

（四）法律、行政法规、中国证监会规定和《公司章程》规定的其他事项。董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第七条 董事会或者薪酬与考核委员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。

第八条 公司总经理办公会负责建立健全公司薪酬管理具体机制，决定公司本部及各所属公司年度工资总额预决算等事宜。

第九条 公司人力资源部门为薪酬管理的归口管理部门，负责公司薪酬管理制度的实施；其他相关部门按照职责分工配合人力资源部做好薪酬管理各环节的具体实施。

第三章 工资总额决定机制

第十条 工资总额决定坚持效益导向与兼顾公平相结合。强化工资与效益同向联动，实现“效益增、工资增，效益减、工资减”，在体现劳动效率和效益优先的同时，兼顾内部公平，着力构建和谐分配关系。

第十一条 工资总额决定坚持市场决定与监管相结合。工资总额的使用实行宏观调控、分级分类管理，充分发挥企业作为市场主体的自主分配作用。在发挥市场对企业收入分配基础调节作用的基础上，逐步实现职工工资水平与劳动力市场价位相衔接，同时满足国资国企、上市公司相关监管要求；并根据企业功能定位、行业特点等，对各所属公司工资总额实行分类管理，统筹处理好不同行业、不同企业和企业内部不同职工之间的分配关系。

第十二条 工资总额决定坚持成本管控与能增能减相结合。公司工资水平与人工成本承受能力相结合，合理控制人员编制和人工成本，兼顾国家、投资者、公司和职工各方的利益，逐步建立增长适度、差距合理、关系和谐的收入分配格局。

第十三条 工资总额决定坚持职工工资水平与企业竞争力相适应。在提高企业经济效益的基础上，综合考虑企业战略规划和社会经济发展等因素，不断提升工资总额的精细化管理水平，建立健全工资决定机制和职工工资正常增长机制。

第四章 董事和高级管理人员的薪酬绩效管理

第十四条 公司董事薪酬结构

（一）非独立董事

1. 在公司担任管理职务的非独立董事，其薪酬标准和结构按照所担任的管理职务参照高级管理人员薪酬管理执行。

2. 未在公司担任管理职务的专职非独立董事，其薪酬标准和结构参照高级管理人员薪酬管理执行。

3. 未在公司担任管理职务的兼职非独立董事，公司不予发放薪酬和董事津贴。

（二）独立董事

公司独立董事领取固定津贴，具体标准由股东会审议批准实施。独立董事参加董事会、股东会或根据《公司章程》行使职权所发生的其他必要费用，包括但不限于交通费、住宿费等由公司承担。

第十五条 公司高级管理人员薪酬结构

（一）高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、其他激励收入（如有）等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于薪酬总额的50%。

（二）基本年薪是年度基本收入，按照其在公司担任的管理职务，根据岗位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，与考勤挂钩，按月发放。

（三）绩效年薪是主要浮动收入，与公司经营业绩、个人业绩和综合考核评价结果等挂钩，并按相关规定和比例预发及递延支付。

（四）其他激励收入（如有）包括任期激励收入、专项激励收入和中长期激励收入，其中：任期激励收入与任期考核结果相挂钩的收入，在任期结束后根据任期考核结果发放；专项激励收入是指高级管理人员在增量项目获取、重大技术攻关、新建项目推动等重大专项工作中，业绩突出、表现优异或获评国家或省级高层次人才称号，予以的一次性激励；中长期激励收入主要指公司对非独立董事、高级管理人员实施的股权激励计划。

第十六条 公司董事、高级管理人员薪酬发放

（一）公司董事、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。

(二) 公司非独立董事、高级管理人员绩效薪酬的一定比例，在年度报告披露和绩效评价后支付。

(三) 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬与津贴按其实际任期和实际绩效计算并予以发放。

(四) 公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

第十七条 董事、高级管理人员绩效考核

公司建立健全董事、高级管理人员提高工作绩效和促进公司经营指标达成的其他方案，并制订相应的考核办法，报公司董事会或股东会审议批准后实施。

(一) 非独立董事

1. 在公司担任管理职务的非独立董事，绩效评价依据高级管理人员绩效考核实施。
2. 未在公司担任管理职务的专职非独立董事，其绩效考核分为年度考核和任期考核。
3. 未在公司担任管理职务的兼职非独立董事，公司不对其进行绩效考核。

(二) 独立董事

独立董事的履职评价采取自我评价与相互评价相结合的方式进行。

(三) 高级管理人员

绩效考核分为个人年度业绩考核、年度综合评价考核和任期考核三部分。

(四) 公司董事、高级管理人员绩效考核依据经审计的财务数据开展

第十八条 董事、高级管理人员薪酬止付追索

(一) 公司董事和高级管理人员在任职期间发生下列情形，公司可以减少或不予发放绩效薪酬或津贴：

1. 严重违反公司各项规章制度，受到相关处分的。
2. 严重损害公司利益，造成公司重大经济损失的。
3. 违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故等，给公司造成严重不利影响或造成公司资产流失的。
4. 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或其派出机构予以行政处分或者被深圳证券交易所予以公开谴责或者宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的。
5. 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

(二) 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，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，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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

第十九条 薪酬调整

(一) 薪酬体系应为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整以适应公司持续健康发展的需要。经董事会薪酬与考核委员会提议，可以不定期调整薪酬标准。

(二) 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

1. 公司的发展战略和经营环境变化。
2. 公司经营业绩状况。
3. 市场薪酬水平变动情况。
4. 组织结构调整或岗位发生变动的个别调整。
5. 公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

第五章 员工的薪酬绩效管理

第二十条 员工工资总额确定

员工年度工资总额按照公司下达的工资总额预算执行，年末根据各所属公司业绩完成情况、人数增减变化等进行清算，不得超发超提。

第二十一条 员工薪酬结构

员工薪酬结构包括基本薪酬、绩效薪酬、津补贴等类别，具体薪酬项目的设置、标准和发放，在满足相关法律法规、监管和公司制度要求的前提下，由各所属公司根据生产经营和岗位特性设置，在所属公司薪酬管理办法中明确。

第二十二条 员工绩效考核

公司建立健全全员绩效考核体系，体现“奖优罚劣、奖勤罚懒”，具体的绩效考核周期、目标、考核评价方式，在满足相关法律法规、监管和公司制度要求的前提下，由各所属公司根据生产经营和岗位特性设置，在所属公司绩效管理办法中明确。

第二十三条 员工薪酬发放

员工基本薪酬、津补贴按月发放，绩效薪酬发放与员工所在公司经营业绩完成情况和员工个人业绩完成情况挂钩，根据设置的考核周期、目标和考核评价方式，经考核评价后发放。

第六章 附 则

第二十四条 本制度未尽事宜按照有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度生效后，如与有关法律、法规、规范性文件及依法修订后的《公司章程》相抵触的，按照有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行，并应及时修订本制度。

第二十五条 本制度由公司董事会负责根据有关法律、法规及规范性文件进行修订并负责解释。

第二十六条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。