

华电科工股份有限公司

经理层成员薪酬管理实施细则

（已于 2026 年 5 月 15 日审议通过）

第一章 总则

第一条 为更好地适应公司发展战略需要，进一步规范华电科工股份有限公司（以下简称“公司”）经理层的薪酬管理，完善激励和约束机制，根据国家有关法律法规以及《国务院国有企业改革领导小组办公室关于印发〈“双百企业”推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引〉和〈“双百企业”推行职业经理人制度操作指引〉的通知》（国企改革发〔2020〕2号）、《关于加大力度推行经理层成员任期制和契约化管理有关事项的通知》（国企改革发〔2021〕7号）、《关于印发〈经理层成员任期制和契约化管理契约文本操作要点〉的通知》（国企改革发〔2022〕6号），在《华电科工股份有限公司经理层成员任期制和契约化管理办法》基础上，结合公司实际，制定本办法。

第二条 公司经理层薪酬管理遵循的原则

- （一）坚持价值思维，以业绩和市场为导向。
- （二）坚持激励与约束相统一，薪酬水平与责任风险、经营业绩相挂钩。
- （三）坚持统筹兼顾公平与效率。

第三条 公司经理层的薪酬主要包括基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入等。其中，绩效年薪分为综合绩效、专项绩效。中长期激励主要包括任期激励、股权型激励等。任期年度绩效和任期激励依据本办法执行，专项奖励及其他中长期激励另行编制实施方案。

第四条 本办法适用于公司本级经理层；子公司结合实际参照执行；事业部按照实质重于形式的原则参照执行。

第二章 管理机构及职责

第五条 公司董事会负责审定公司经理层成员薪酬管理制度，薪酬政策与方案、经理层薪酬兑现结果，指导监督相关工作实施。董事会提名与薪酬委员会是董事会下设的专门工作机构，在董事会的授权下，依据有关法律法规，履行经理层成员考核与薪酬管理相关职责。

第六条 人力资源部在董事会提名与薪酬委员会指导下开展经理层薪酬的相关工作，主要职责包括：

- （一）制订公司经理层薪酬管理制度。
- （二）制订经理层的年度和任期薪酬分配方案。
- （三）开展经理层其他薪酬管理相关工作。

第三章 年度薪酬

第七条 公司经理层的年度薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分组成：

年度薪酬=基本年薪+绩效年薪

第八条 核定方式

（一）总经理的基本年薪由董事会根据员工平均收入等因素确定，经理层副职的基本年薪根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素，按总经理基本年薪的 0.6 至 0.9 倍确定，合理拉开差距。

（二）经理层成员的综合绩效、任期激励根据经营业绩考核结果刚性兑现。年度/任期业绩考核结果合格的，根据其考核得分和等次合理拉开差距，业绩考核不合格的为 0。原则上全部经理层成员年度薪酬（不含专

项绩效)、任期激励的平均值不得高于总经理薪酬标准的 0.9 倍, 经理层副职间年度薪酬 (不含专项绩效)、任期激励兑现比例最高最低差距不得低于 3%。

第四章 任期激励

第九条 公司经理层领取任期激励必须满足以下三个条件:

- (一) 任期内实现国有资产保值增值。
- (二) 任期内年度考核、任期考核均为良好及以上。
- (三) 任期内未发生较大及以上安全责任事故。

第十条 任期激励与任期考核结果挂钩核定, 计算公式为:

任期激励=任期激励基数×任期考核系数

(一) 奖励基数综合考虑任期内经理层成员基本年薪水平及工资总额增量等情况确定。

(二) 任期考核系数区间为 0-1.5, 根据任期考核等级和考核得分综合确定。

当考核结果为A级时, 任期考核系数=1.2+0.3×(考核分数-A级起点分数)/(A级封顶分数-A级起点分数), 分布区间为 1.2-1.5;

当考核结果为B级时, 任期考核系数=0.8+0.4×(考核分数-B级起点分数)/(A级起点分数-B级起点分数), 分布区间为 0.8-1.2;

当考核结果为C级时, 任期考核系数=0.8×(考核分数-C级起点分数)/(B级起点分数-C级起点分数), 分布区间为 0-0.8;

当考核结果为D级时, 任期考核系数为 0。

第五章 薪酬发放

第十一条 经理层的薪酬发放

(一) 基本年薪按月支付。

(二) 综合绩效按月实行预发放，预计完成年度关键业绩指标的，综合绩效可按最高不超过上年综合绩效的 80%预付，每存在一项未按进度完成的指标预付上限下浮 5%，最高下浮 30%。年度业绩考核评价后，根据董事会核定的综合绩效标准分三年进行递延支付，其中第一年按照综合绩效的 90%进行清算，第二、三年分别按照综合绩效的 5%进行兑现。递延支付适用于已经离职或退休的经理层成员。

(三) 任期激励在任期考核结束后一次性兑现，不得提前预发。

(四) 经理层成员薪酬为税前收入，应依法申报和缴纳个人所得税。

(五) 经理层成员年度/任期综合考核评价不称职的，不得领取综合绩效/任期激励。因经理层个人原因任期未届满的，不得领取任期激励。

第十二条 经理层按照国家有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等社会保险以及缴存住房公积金。

第十三条 经理层职务发生变动的，按其所任职务和任职时间分段核定兑现年薪和任期激励。跨单位职务变动的，原则上从次月起在调入单位领取薪酬，同时办理工资关系转移及相关手续。

第十四条 经理层出现违规经营给公司造成重大经济损失或重大不良影响以及弄虚作假、业绩不实等情形的，应按约定追索扣回部分或全部已发绩效年薪、任期激励等薪酬。追索扣回规定也适用于已经离职或退休的经理层。

第六章 管理和监督

第十五条 除公司文件规定或专门研究给予的奖励外，经理层不得在

薪酬之外领取任何工资收入及实物奖励。在下属企业或在本单位外的其他单位兼职的，不得多头领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第十六条 对于发生重大决策失误或重大违纪事件，给企业造成不良影响或造成重大损失的，相应扣减或追回经理层的绩效年薪。

第七章 附则

第十七条 本办法由公司董事会负责解释。

第十八条 本办法自发布之日起施行并执行。