

# 哈尔滨东安汽车动力股份有限公司

## 经理层成员薪酬管理办法

（本制度经 2026 年 6 月 2 日召开的九届二十四次董事会审议通过生效后生效）

### 第一章 总 则

第一条 为充分发挥哈尔滨东安汽车动力股份有限公司（以下简称“公司”）董事会决策及经理层经营管理作用，建立有效的经理层成员激励和约束机制，促进公司经营目标和重点工作任务的全面实现，根据国务院国资委《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）、中国长安汽车集团有限公司（以下简称“集团公司”）《中国长安汽车集团有限公司所属企业领导班子成员薪酬管理办法（试行）》及《哈尔滨东安汽车动力股份有限公司章程》等相关制度规定，制定本办法。

第二条 本办法所称的经理层成员，是指公司总经理、副总经理和总会计师。

#### 第三条 薪酬管理原则

（一）激励与约束相统一：薪酬与风险、责任相一致，薪酬水平与业绩考核结果、岗位职责紧密挂钩；

（二）年度激励与任期激励相结合：确保公司主营业务和经营业绩持续增长，促进公司有质量、有效益的可持续发展。

### 第二章 管理机构及职责

#### 第四条 公司党委会

公司党委会为经理层成员薪酬把关定向、前置审查机构，主要职责为：

- (一) 对经理层成员薪酬管理工作进行指导、监督、控制；
- (二) 听取、研究讨论经理层成员薪酬管理事项。

#### 第五条 公司董事会

董事会为经理层成员薪酬管理决策机构，主要职责为：

- (一) 审议经理层成员薪酬管理制度；
- (二) 监控、指导经理层成员薪酬管理制度的运行；
- (三) 审定经理层成员薪酬管理运行中的重大或突发变化事项；
- (四) 审定经理层成员薪酬。

#### 第六条 董事会审计委员会

经理层成员薪酬管理情况纳入审计委员会监督检查范围，对执行情况监督评价，必要时组织开展专项检查。

#### 第七条 董事会薪酬与考核委员会

薪酬与考核委员会是董事会下设的议事机构，其职责为制定经理层成员薪酬管理方案并组织实施。

#### 第八条 董事会办公室

董事会办公室为经理层成员薪酬管理牵头组织部门，牵头组织开展经理层成员薪酬管理方面的相关事项。

#### 第九条 公司人力资源部

人力资源部为经理层成员薪酬管理归口管理部门，主要职责为：

- (一) 建立、修订经理层成员薪酬管理制度；
- (二) 组织开展经理层成员薪酬调研工作；
- (三) 执行经理层成员薪酬管理制度，负责其薪酬核算、发放及调整。

### 第三章 薪酬结构及标准

#### 第十条 薪酬结构

经理层成员的薪酬主要由基本年薪、绩效年薪、以及包含任期激励的中长期激励等三部分构成。

## 第十一条 薪酬标准

### （一）基本年薪

基本年薪是年度基本收入，主要依据经理层成员岗位的相对价值、所承担的责任和风险、工作经验、任职能力等因素确定。

经理层正职（总经理）基本年薪=董事长、党委书记基本年薪

经理层副职（副总经理、总会计师）基本年薪=董事长、党委书记基本年薪×80%

### （二）绩效年薪

绩效年薪是年度浮动收入，与年度业绩考核结果挂钩，体现经理层成员完成年度经营计划和目标的情况，依据年度公司主要财务指标完成情况和个人业绩考核结果确定。绩效年薪占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪之和）的比例为 65%。

经理层人员的绩效年薪按董事长绩效年薪的 0-1.0 倍拉开差距。

经理层人员年度考核得分低于 80 分的，扣减全部绩效年薪。

#### 1. 绩效考核系数

绩效考核系数为年度绩效考核对应的年薪系数，绩效考核系数=年度绩效考核得分/100，具体如下：

年度考核得分对应考核系数		
等级	分值区间	考核系数
A	分数≥95 分	1.0
B	90≤分数<95	0.8
C	80≤分数<90	0.6
D	分数<80	0

#### 2. 经理层人员绩效年薪

正职绩效年薪=董事长绩效年薪×考核系数

$$\text{副职绩效年薪} = \begin{cases} \text{董事长绩效年薪} \times 0.8 \times M \times N \times \frac{\text{年度绩效考核得分}}{\text{同等级经理层人员绩效考核总得分}} & \text{年度绩效考核得分} \geq 80 \\ 0 & \text{年度绩效考核得分} < 80 \end{cases}$$

注：

- (1) 如董事长的绩效年薪已进行折算，应还原后计算；
- (2) 计算经理层人员绩效总得分时，只计算年度绩效考核得分 $\geq 80$ 的人员，M为等级对应的考核系数，N为相应人数。

### 3. 党建考核系数

根据年度党建考核结果对经理层成员个人绩效年薪上浮一定比例给予奖励或扣减。

#### (三) 中长期激励

任期激励是任期浮动收入，与任期目标考核结果挂钩，体现经理层成员完成任期经营计划和目标的情况，依据任期内公司主要财务指标完成情况确定。

任期激励以任期内个人基本年薪与绩效年薪总和的10%为基数，结合任期绩效考核系数确定。

任期激励=Σ（基本年薪+绩效年薪）×10%×单位任期绩效考核系数×个人任期绩效考核系数。其中，绩效年薪不包括超目标激励系数、高质量发展激励系数带来的上浮部分；单位任期绩效考核系数由董事会确定。

个人任期绩效考核系数取值范围在0.9-1.1之间，董事会根据个人任期考核情况、按照平均不超过1.0确定。经理层成员因个人原因辞职或者被免职任期未届满的，取消尚未兑现的任期激励收入。

## 第四章 薪酬兑现

### 第十二条 薪酬兑现方式

基本年薪：按 12 月等额发放。

绩效年薪：采取月度预发与年度清算制度。每月预发标准与本单位月度利润总额预算完成情况挂钩。完成月度累计预算的，当月绩效年薪预发标准最高不超过个人月月薪的 1.0 倍；月度累计完成值达到预算 50%不到 100%的，当月绩效年薪预发标准最高不超过个人月月薪乘以 50%的预算完成率（个人月月薪×预算完成率×50%）；月度累计完成值低于预算 50%的，当月不得预发绩效年薪。年度绩效考核后根据董事会核定的绩效年薪进行清算，已发绩效年薪低于核定水平的，剩余部分在清算后兑现；已发绩效年薪高于核定水平的，追索扣回。

绩效年薪实施递延支付。年度绩效考核确定后，按照当年绩效年薪兑现值的 90%当期兑现，其余 10%部分递延至 3 年后一次性支付。递延期间公司因主观原因发生重大损失、安全事故等情形，经认定后递延部分不再发放。经理层成员因个人原因辞职或者被免职的，绩效年薪递延部分不再发放。

任期激励：经任期考核、审计等综合评估无问题后一次性予以发放。

## 第五章 薪酬管理

第十三条 董事会根据薪酬管理办法、经理层成员年度和任期绩效考核结果，制定经理层成员薪酬分配方案，决定经理层成员薪酬分配事项。

第十四条 任期届满后，通过离任审计、清产核资等，发现由于经理层成员任期内的生产经营活动造成在下一任期内形成不良资产的，将按有关规定对经理层成员任期内的考核指标进行追溯，重新核定考核结果，调整薪酬。

第十五条 经理层成员不认真履行职责，导致重大决策失误、重

大安全生产与质量责任事故、严重环境污染事故、重大违纪事件、重大不稳定事件等，给企业造成重大不良影响或造成国有资产流失的，董事会将依法依规追究责任，决定是否解除聘用关系，扣发薪酬等事项。薪酬扣减、追索扣回适用于离职、退休经理层成员。

第十六条 经理层成员年度综合考核评价结果为“不称职”的，不得领取绩效年薪。经理层成员任期综合考核评价结果为“不称职”或因个人原因任期未届满的，不得领取任期激励。因非个人原因离职的，根据离职具体情况，由董事会研究决定其任期激励与绩效年薪核算与兑现方式。

第十七条 经理层成员领取地方政府奖励、兼职取酬、福利及津贴、补贴等，严格按照国资管理相关规定执行。

第十八条 经理层成员的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。社会保险、住房公积金、企业（职业）年金的个人缴费部分由公司代扣代缴，各项缴费工资基数按所在地政府的有关政策规定执行。

第十九条 经理层成员的薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。经理层成员的薪酬计入企业工资总额，在成本中列支。薪酬方案和考核兑现个人收入的原始材料至少保存 15 年。

## 第六章 附 则

第二十条 本办法经公司董事会审议通过并报集团公司备案。

第二十一条 本办法由公司董事会负责解释和修订。

第二十二条 本办法自董事会审议通过之日起施行。