

国网信息通信股份有限公司

企业负责人薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为落实党中央、国务院关于加强和改进国有企业薪酬管理的决策部署，深化收入分配制度改革，规范国网信息通信股份有限公司（以下简称“公司”）企业负责人薪酬管理，根据国家有关法律法规、政策规定及《上市公司治理准则》要求，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称企业负责人，是指由上级党组织管理，在企业发展中具有重大决定权、负有重要责任的领导人员。具体包括：

（一）设立董事会的企业：董事长、副董事长、董事（不含不在公司领薪的董事），总经理、副总经理、总经济师、总工程师、财务负责人（总会计师或财务总监）、总监和经董事会认定的其他高级管理人员等。

（二）未设立董事会的企业：总经理、董事（原执行董事）、副总经理、总经济师、总工程师、财务负责人（总会计师或财务总监）、总监和经认定的其他高级管理人员等。

（三）企业党委（总支、支部）：书记、副书记、纪委书记、工会主席、党委委员等。

第三条 企业负责人薪酬管理基本原则为：

（一）坚持完善现代化企业制度方向。深化收入分配制度改革，企业负责人薪酬管理全面实行年薪制，完善短期激励与中长期激励方式，强化企业负责人责任，增强企业活力和竞争力。

（二）坚持激励约束统一。构建与业绩考核紧密挂钩、与承担风险和 responsibility 相匹配的薪酬机制，确保企业负责人薪酬与岗位职责贡献相匹配，有效激发企业负责人的工作积极性和创造性。

（三）坚持依法合规。严格落实国家法律法规和收入分配政策，统一薪酬结构，优化管理流程，规范支付方式，严肃工作纪律，加强监督检查，提高企业负责人薪酬管理制度的政策性、规范性和可操作性。

（四）坚持统筹兼顾。规范各层级企业负责人薪酬管理，构建企业负责人与职工之间科学合理的收入分配关系，调节不合理过高收入。

第四条 本办法适用于公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构的企业负责人薪酬管理。其他全资、控股子公司参照本办法并结合管理权限和自身实际情况，制定相应的管理制度。

公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构董事的薪酬管理按公司相关规定执行。退出现职担任协理人员，按照公司有关规定，由本单位实施规范管理。

第二章 责任分工

第五条 公司股东会是公司最高权力机构，负责审议批准及修订本办法。

第六条 公司董事会负责审议公司本部企业负责人的薪酬方案。

第七条 公司董事会薪酬与考核委员会是董事会的专门工作机构，负责制定、审查公司本部企业负责人的薪酬政策与方案、研究考核的标准、进行考核并向公司董事会提出建议。

第八条 公司人力资源部（党委组织部）是公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构企业负责人薪酬归口管理部门，主要承担以下职责：

（一）负责制定公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构企业负责人薪酬管理制度，并组织实施。

（二）负责指导、监督、检查公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构企业负责人薪酬管理工作。

第九条 公司本部相关部门配合开展企业负责人薪酬管理工作，分别承担以下职责：

（一）公司财务资产部指导监督公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构按规定规范企业负责人薪酬支付流程，规范列支渠道。

（二）公司人力资源部（党委组织部）、安全质量部、纪委办公室等部门（中心）负责提供与企业负责人薪酬相关专业资料，为薪酬核算、考核评价等工作提供数据支撑和专业依据。

（三）公司审计部负责相关内部审计工作，对企业负责人薪酬管理情况进行审计监督，防范企业负责人薪酬管理工作中的风险。

第十条 公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构按照业务对口原则，贯彻落实本制度规定，对本单位企业负责人薪酬进行规范管理和业务监督，确保薪酬管理工作符合公司要求和本单位实际情况。

第三章 薪酬结构

第十一条 企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励

等组成。年度薪酬包括基本年薪和绩效年薪，中长期激励包括符合公司制度规定的中长期激励形式。

第十二条 基本年薪是企业负责人的年度基本收入，占年度薪酬的比例原则上不超过 40%。

公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构正职负责人基本年薪标准主要依据业务特点、经营效益、行业水平、地区经济等因素综合确定。副职基本年薪标准依据其岗位责任、承担风险、任职年限等因素，按正职标准的 68%-90%核定，合理拉开差距。正职级副职基本年薪最高可按正职标准的 100%核定。

第十三条 绩效年薪是与企业负责人年度业绩考核评价结果相关联的薪酬收入，占年度薪酬的比例原则上不低于 60%。

（一）公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构正职负责人绩效年薪以基本年薪为基数，根据年度业绩考核结果并结合各单位企业特点、经营难度等因素确定。

（二）公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构副职负责人绩效年薪依据本人业绩考核结果，按正职标准的 0-90%提出方案（业绩特别突出的个别副职负责人申报核准后兑现比例可上浮至 95%），合理拉开差距，批准后执行。其中，经理层成员绩效年薪标准按照本单位经理层成员经营业绩考核和薪酬管理相关规定确定。

第十四条 中长期激励是企业通过绑定个人利益与企业中长期发展目标而给予的市场化激励薪酬，主要为上市公司股权激励等。

第四章 薪酬水平

第十五条 最高制度薪酬是指组织任命的正职负责人基本年薪、绩效年薪之和。公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构企业负责人年度薪酬总水平为基本年薪、绩效年薪、企业授予中长期激励权益价值之和。

第十六条 公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构企业负责人年度薪酬总水平，除以下情形外，原则上不高于当年最高制度薪酬。

（一）属于科技领军人才，且在重点任务中直接从事科技活动的企业负责人，经相关认定并公示，报批同意后，可不受薪酬总水平调控限制。

（二）处于充分竞争行业的企业负责人（含市场化选聘的职业经理人）的年度薪酬总水平，报批同意后，可高于当年最高制度薪酬，但不超过最高制度薪酬的3倍。

第十七条 公司建立完善企业负责人薪酬核定模型，并在业绩考核管理办法中作出具体规定。公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构要根据业务特点、功能定位、发展阶段、经营业绩、市场水平等因素，建立企业负责人薪酬标准核定模型，合理确定薪酬水平，与单位内部中层管理人员、其他职工收入形成合理的倍比关系。

第十八条 公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构企业负责人绩效年薪的增减，应与经济效益和业绩完成值的变化相匹配。

（一）企业因经营性因素当年经济效益下降或业绩完成值低于上一年的，绩效年薪应下降或不增长。

（二）企业因经营性因素当年新增亏损的，绩效年薪应根据亏损程度相应下降。

（三）国家重大战略、国家政策调整等因素，造成亏损或新增亏损的，绩效年薪核定时予以实事求是考虑。

第五章 管理流程

第十九条 公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构要根据业绩考核结果，核定所属单位正职企业负责人年度薪酬标准，履行决策审批程序后予以下达。

第二十条 企业负责人所在单位要根据经理层任职和考核情况，制定企业负责人薪酬兑现方案，履行内部决策程序并报批后兑现。设立董事会的单位，董事会对经理层薪酬进行审议，董事应对薪酬事项发表明确意见，薪酬与考核委员会对薪酬分配合理性开展评估。

第二十一条 公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构企业负责人薪酬按以下方式支付：

（一）基本年薪按月支付。

（二）绩效年薪实行递延支付。绩效年薪可按照基本年薪的一定比例按月预发。基本年薪和预发绩效年薪合计数最高不超过上一年度薪酬的 60%。经核定、年度报告披露和绩效评价后的绩效年薪，对当期兑现部分汇算补差。绩效年薪延期兑现期限为 3 年，延期兑现比例为 30%，按等分原则分期支付。

（三）中长期激励要合理控制中长期激励授予比例及分期行权比例，做好极值管控和行权节奏安排，防止集中行权导致当年薪酬畸高。

第二十二条 企业负责人在一年内因工作需要发生岗位变动的，

按任职月数分段计算薪酬。新任岗位薪酬原则上自下发职务调整通知文件次月起薪，特殊情况下按不重不漏原则处理。企业负责人岗位变动涉及工资关系调整的，应在一个月内或者组织规定的时间内转移工资关系。

第六章 日常管理

第二十三条 除以下情形外，公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构不得以任何名义从工资渠道列支企业负责人的其他货币性收入。

（一）符合国家政策和公司制度规定的境外工作补贴。

（二）经公司批准给予个人的东西帮扶人员工作补贴。

（三）纳入公司评比表彰项目清单并由上级党组织授予的先进个人奖励。

（四）其他经公司认定的津贴补贴项目。

上述可领取的其他货币性收入，须严格按照相关制度规定的标准发放，纳入企业负责人薪酬管理。

第二十四条 企业负责人受到国家、地方政府或社会组织表彰，通过单位发放给个人的奖励，按以下方式管理：

（一）国家发放给个人的政府特殊津贴、院士津贴、高新工程补贴、国家科学技术奖等奖励，属个人所得税法规定的非工资薪金所得，不纳入企业负责人薪酬管理，按公司财务核算办法规定支付给个人。

（二）地方政府和社会组织发放给企业负责人的评比表彰性奖励或人才津贴，需经相关薪酬管理部门会同组织、财务、纪检、巡查、审计等部门审核提出处理意见。对因企业行为产生的，不得发放给个

人。

第二十五条 企业负责人在本单位之外从事项目研究、评审、讲课等活动获得的收入，为个人所得税法规定的非工资薪金所得，不纳入企业负责人薪酬管理。企业负责人应按照国有企业领导人员廉洁从业要求规范个人行为，依法纳税并申报个人事项。

第二十六条 公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构企业负责人薪酬均纳入所在单位工资总额管理，详细记录企业负责人薪酬支付情况，并确保企业负责人薪酬信息安全。

第二十七条 企业负责人薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，由企业依法代扣代缴。

第二十八条 企业负责人涉嫌违纪违法，其薪酬支付按以下方式管理：

（一）被纪检监察机关或司法机关依法采取留置、刑事拘留、逮捕等强制措施的，停止支付其在此期间薪酬。被错误采取上述措施的，依据有关规定申请国家赔偿，不再补发薪酬。

（二）被纪检监察机关或司法机关调查，虽未采取强制措施但无法正常履职的，按不超过本人当年基本月薪月发放标准计发生活费。经调查认定不存在违纪违法事实的，应补发其应发薪酬。存在违纪违法事实的，应根据处理结果按照相关规定扣减其薪酬。

第二十九条 发现企业负责人存在以下情形之一的，公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构可追索扣回部分或全部绩效年薪：

（一）在自身职责内未能勤勉尽责，导致企业发生重大违法违规行为、或造成重大资产损失的，如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等。

(二) 业绩考核弄虚作假的。

(三) 违反规定自定薪酬的。

(四) 其他对企业资产、声誉造成重大损害的情形。

上述情形，当期发现并给予处理意见的，扣减责任人当年绩效年薪。后期发现的，视情节严重程度，采取追回已支付绩效年薪、止付延期支付绩效年薪等措施。追索扣回机制适用于已经离职或退休的企业负责人。

第三十条 企业负责人退休后，除按其在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪、以前年度延期支付绩效年薪外，不得继续在原企业及其出资企业领取薪酬。

第七章 福利保障待遇

第三十一条 企业负责人按照国家有关规定及公司相关制度要求，参加基本养老保险、基本医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险、补充医疗保险，以及缴存住房公积金和企业年金。企业负责人可享有符合公司规定的福利项目。

第三十二条 公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构不得为企业负责人购买商业性补充养老保险。

第三十三条 公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构按照国家规定建立补充医疗保险的，企业计提比例不得超过国家和公司统一规定的标准，企业负责人补充医疗保险待遇按规定执行。严禁设置高端补充医疗保险。

第三十四条 公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子

公司、各分支机构企业负责人住房公积金缴存比例最高不得超过 12%，缴存基数最高不得超过相关部门确定的缴费基数上限。

第三十五条 公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构按照国家有关规定建立企业年金的，企业负责人的企业年金缴费比例不得超过国家和公司统一规定的标准，企业当期缴费计入企业负责人年金个人账户的最高额不得超过参与本单位年金计划职工平均水平的 5 倍。

第三十六条 企业负责人各项福利保障待遇应由个人承担部分，由企业从其薪酬中代扣代缴，应由企业承担部分由企业支付。企业不得承担应由个人承担部分。

第八章 监督与检查

第三十七条 公司本部及公司党委管理的所属各级全资、控股子公司、各分支机构要严格按照核定的薪酬方案兑现企业负责人薪酬，不得在规定薪酬项目外自行设定薪酬项目。

第三十八条 企业负责人在公司党委管理的下属企业、参股企业、或国家电网有限公司系统外单位兼职的，不得在兼职企业领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第三十九条 企业负责人存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利保障待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的，按照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。

第四十条 加强对企业负责人薪酬管理情况的监督检查。企业负责人薪酬管理情况纳入巡视巡察、审计等监督检查范围，不定期组织开展企业负责人薪酬管理情况专项检查。

第九章 附 则

第四十一条 本办法由公司人力资源部（党委组织部）负责解释并监督执行。

第四十二条 本办法经公司董事会审议通过，提请股东会审议批准后生效，修改亦同。

第四十三条 本办法自印发之日起施行。