



Q/BJT

北京京能热力股份有限公司企业标准

Q/BJT-207.07-01-2024

董事、监事、高级管理人员薪酬考核管理办法

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	3
6 检查与考核	6

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、监事和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：冯 妍

本标准修改人：常 莹

本标准审核人：侯晓东

本标准复核人：吴佳滨

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。

董事、监事、高级管理人员薪酬考核管理办法

1 范围

本标准规定了京能热力董事、监事、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、监事、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》

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标准。

3.1 京能热力、公司

指北京京能热力股份有限公司。

3.2 董监高人员

指董事、监事和高级管理人员。

4 职责

4.1 董事会

审批董事、监事、高级管理人员薪酬绩效管理办法。

4.2 公司党委会

前置审议董事、监事、高级管理人员薪酬绩效管理办法。

4.3 公司总经理办公会

审议董事、监事、高级管理人员薪酬绩效管理办法。

4.4 薪酬与考核委员会

4.4.1 负责制定董事和高级管理人员的考核标准并考核。

4.4.2 负责制定、审查公司董事和高级管理人员的薪酬政策，对董事会负责。

4.5 公司人力资源部

配合管理办法的实施。

4.6 公司财务管理部

配合管理办法的实施。

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 监事会成员：包括公司非职工代表监事和职工代表监事。

5.1.3 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 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：公司内部董事同时兼任高级管理人员的，其薪酬构成和绩效考核依据高级管理人员薪酬管理执行，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、股东大会审议通过执行，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、股东大会审议决定并通过后执行，按月发放。

5.4.2 公司监事会成员薪酬

5.4.2.1 非职工代表监事不在本公司担任除监事之外其他工作职务的，不在公司领取薪酬，可领取监事津贴。

5.4.2.2 非职工代表监事同时在公司担任工作职务的，按其工作岗位领取岗位薪酬；不再领取监事津贴。

5.4.2.3 由公司职工代表大会选举产生的职工代表监事按照其所担任的工作岗位领取岗位薪酬，不再领取监事津贴。

5.4.2.4 上述监事会成员的监事津贴由监事会、股东大会审议通过后执行。

5.4.3 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。

5.4.3.1 基本年薪

基本年薪是高级管理人员的年度基本收入，根据市属企业在岗职工平均工资、集团在岗职工平均工资、企业层级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。

5.4.3.2 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。

5.4.3.3 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，是与企业负责人任期绩效考核评价结果相挂钩的收入。

5.4.3.4 特别奖励

特别奖励主要指完成集团指派的重大或特殊任务，按照集团相关专项管理办法执行。

5.4.3.5 津补贴

津补贴包含通讯补贴和交通补贴，主要是参照集团制定的相关标准执行。

5.5 管理与监督

5.5.1 实施程序

5.5.1.1 根据公司确定的年度经营目标，由薪酬与考核委员会制定高级管理人员的年度业绩指标，该年度业绩指标作为高级管理人员年度绩效考核的依据。

5.5.1.2 经营年度结束后，由薪酬与考核委员会直接或组建临时考核小组根据年度业绩指标、年度计划对高级管理人员进行考核。

5.5.1.3 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员可适当调整高级管理人员工作计划和目标。

5.5.1.4 薪酬与考核委员会可结合公司年度收入、利润效益及个人业绩，调整高级管理人员的薪酬方案或计划，经董事会批准后执行。

5.5.2 其他事项

5.5.2.1 经公司董事会、股东大会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司高级管理人员的薪酬的补充。

5.5.2.2 公司可以实施股权激励计划对高级管理人员进行激励。

5.5.2.3 独立董事或外部董事、监事外出调研考察，公司可为其报销相应的费用，如交通费、餐费、住宿费等。

5.5.2.4 若独立董事或监事认为有必要，需聘请第三方对公司进行专项审计，相关费用由公司承担。

5.5.2.5 激励的主要原则是基于相应的岗位职责的履行程度、年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。

5.5.2.6 高级管理人员的股权激励由薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，并提交董事

会、股东大会审议。股权激励的相关事项根据国家的相关法律、法规等确定。

5.5.2.7 公司可依据具体情况通过薪酬与考核委员会提案，董事会审批的方式，对高级管理人员提出其他奖励措施。

5.5.2.8 公司发放薪酬均为税前金额。公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其它国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

5.5.2.9 董监高人员因工作需要发生岗位变动，离任或接任者以任免通知的时间为准，按月计算其当年薪酬。

5.5.2.10 薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的岗位、职责、重要性以及参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平等制定董事、高级管理人员的薪酬方案或计划。

5.5.2.11 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬方案或计划，须报经董事会同意后，提交股东大会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案或计划须报董事会批准。

5.5.3 约束机制

5.5.3.1 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。

5.5.3.2 公司实行董事、监事及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、行政处分或解聘职务等处罚。

5.5.3.3 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》执行。

5.5.3.4 本办法自公司股东大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。