

河北省

第四建筑工程有限公司文件

冀四建董字〔2025〕1号

关于印发《经理层成员薪酬管理办法》的通知

各位董事、经理层成员：

为进一步加强公司经理层成员薪酬管理，充分发挥薪酬的激励和导向作用，公司对《经理层成员薪酬管理暂行办法》进行修定，经公司党委常委会研究、董事会审议通过。

特此通知。

附件：经理层成员薪酬管理办法

2025年11月12日



经理层成员薪酬管理办法

为切实做好公司经理层成员薪酬管理工作，建立健全公司经理层成员激励与约束机制，促进企业改革发展，根据省国资委以及河北建工集团有限责任公司有关企业负责人薪酬制度改革的相关规定，结合公司实际，制定本办法。各子公司参照执行。

一、适用范围

(一) 本办法适用于公司经理层成员包括总经理、副总经理、总工程师、总经济师、总会计师，以及公司章程规定的其他高级管理人员，包括进入经理层的董事会成员。

(二) 非经理层成员包括公司党委副书记、纪委书记、工会主席等，其薪酬管理参照本办法执行，由公司党委会研究确定。

二、管理原则

(一) 坚持完善现代企业制度的方向，健全公司经理层成员薪酬分配的激励和约束机制，将物质激励与精神激励相结合，强化公司经理层责任，增强公司发展活力。

(二) 坚持分类分级管理，建立与公司经理层成员选人方式相匹配、与公司功能性质相适应的差异化薪酬分配办法，严格规范公司经理层成员薪酬分配，公司市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

(三) 坚持统筹兼顾，形成公司经理层成员与企业在岗职工之间的合理工资收入分配关系，不断完善公司经理层成员薪

酬体制机制，合理调节薪酬水平，规范收入分配秩序。

（四）坚持薪酬与业绩考核评价结果挂钩，“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”，强化风险责任与薪酬分配相一致，促进公司持续健康发展。

三、薪酬结构和水平

（一）公司经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成，即公司经理层成员薪酬=基本年薪+绩效年薪+任期激励收入。

（二）公司上年度在岗职工平均工资低于上年度省属国有企业负责人薪酬基本年薪基数的，公司经理层成员基本年薪和绩效年薪的总额不得超过上年度省属国有企业负责人薪酬基本年薪基数的8倍。

（三）基本年薪是指公司经理层成员的年度基本收入，体现保障基本生活的功能。公司经理层成员正职基本年薪按照集团董事会确定的公司董事长基本年薪确定，副职基本年薪以正职基本年薪基数确定。

（四）公司经理层成员正职基本年薪系数为1，副职及享受副职待遇人员的基本年薪，由公司依据其岗位责任和承担风险等因素，合理拉开差距。副职基本年薪系数为0.6至0.85。年度考核结果为95分及以上的副职基本年薪系数为0.85，年度考核结果为90分至95分（不含）的副职基本年薪系数为0.8，年度考核结果为85分至90分（不含）的副职基本年薪系数为0.75，年度考核结果为80分至85分（不含）的副职基本年薪系数为0.7，年度考核结果为80分（不含）以下的副职基本年薪系数

为 0.6。

（五）绩效年薪是指与公司经理层成员年度考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据经营难度情况、年度考核评价结果等确定。公司经理层成员正职绩效年薪参照公司董事长绩效年薪确定，副职绩效年薪以正职绩效年薪为基数由公司董事会研究确定。

（六）绩效年薪核定办法为：

副职绩效年薪=正职绩效年薪×副职绩效年薪系数×副职年度考核调整系数（保留两位小数）

公司经理层成员正职绩效年薪系数为 1，副职绩效年薪系数为 0.7 至 0.85。年度考核结果为 95 分及以上的副职绩效年薪系数为 0.85，年度考核结果为 90 分至 95 分（不含）的副职绩效年薪系数为 0.8，年度考核结果为 85 分至 90 分（不含）的副职绩效年薪系数为 0.75，年度考核结果为 80 分至 85 分（不含）的副职绩效年薪系数为 0.7。年度考核结果为 80 分（不含）以下的副职无当年绩效年薪。

（七）任期激励收入是指与公司经理层成员任期考核评价结果相联系的收入。一般三年为一个业绩考核任期。

（八）公司经理层成员任期激励收入根据任期考核评价结果确定。公司经理层成员正职任期激励按照公司董事长任期激励确定，副职任期激励以正职任期激励为基数按照 0.85 激励系数计算发放。

副职任期激励收入=正职任期激励收入×副职任期激励系数×副职任期考核调整系数（保留两位小数）。

(九) 公司经理层成员薪酬可按月进行预发。公司董事长及经理层成员预发薪按集团确定标准发放。

四、薪酬支付

(一) 公司经理层成员薪酬按照公司董事会核定的薪酬方案进行兑现。

(二) 基本年薪每年核定一次。基本年薪和绩效年薪在年度考核评价后，根据公司董事会核定的年薪水平进行兑现。公司经理层成员年度考核结果为不合格的（即考核得分低于 80 分的），不得领取绩效年薪。

(三) 任期激励收入在任期考核结束后集中结算，经公司董事会审核确定后，按 6:4 的比例分 2 年延期支付。

公司经理层成员任期考核结果为不合格的（即考核得分低于 80 分的），不得领取任期激励收入。因本人原因任期未满的，不得实行任期激励收入；非本人原因任期未满的，根据任期考核结果并结合本人在公司经理层成员岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

对任期出现重大失误、给公司造成重大损失的，根据责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回同样适用于已离职或退休的公司经理层成员。

(四) 拖欠职工工资和社会保险费的，公司董事会根据实际情况暂缓兑现公司经理层成员当年绩效年薪。

(五) 公司经理层成员的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

五、福利性待遇

公司经理层成员按照国家和省、市有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险。

六、职业经理人薪酬

(一) 公司经理层成员中的职业经理人是指由公司董事会面向市场选聘的职业化经营管理人才，其薪酬结构和水平，按照市场化薪酬分配机制确定。

(二) 职业经理人要按照有关规定实行契约化管理，职业经理人业绩考核等按照公司有关管理办法执行。

(三) 职业经理人的薪酬水平可参照同行业、同规模、同业绩贡献的职业经理人薪酬市场水平，由双方自主协商确定。

七、薪酬管理监督

(一) 合理统筹公司职工收入水平，公司职工人均收入同上年比未增长的，公司经理层成员绩效年薪不得增长。

(二) 公司领导班子成员薪酬在财务统计中单独核算并设置明细科目，在公司成本中列支，计入公司工资总额，在工资总额基数外单列。公司经理层成员离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始材料至少保存 15 年。

(三) 公司经理层成员在下属全资、控股、参股企业兼职或在本企业外的其他单位兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。企业内部不得为负责人发放各种名义的奖金。

(四) 公司经理层成员因工作变动调离企业的，自任免机关印发调动通知文件次月起，除按当年在公司经理层成员岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继

续在公司领取薪酬，工资关系不得保留在公司。

公司经理层成员因工作变动离开原岗位但工资关系按规定保留在公司的，自任免机关印发任免通知文件次月起，其工资收入参照公司同岗位负责人的基本年薪确定，除按当年在公司经理层成员岗位实际工作月数计提的绩效年薪和任期激励收入外，不得继续领取绩效年薪和任期激励收入。

（五）公司经理层成员达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在公司经理层成员岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发的任期激励收入外，不得继续在公司领取薪酬。

（六）公司董事会对公司经理层成员薪酬制度落实情况进行监督检查。同时充分发挥职代会、监事会等对公司经理成员薪酬分配的监督作用。

（七）公司董事会对公司经理层成员薪酬制度实施过程和结果进行监督检查。公司经理层成员存在违反规定自定薪酬、兼职取薪、享受福利性待遇等行为的，依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。公司经理层成员因违纪违规受到处理的，按有关要求减发或者全部扣发绩效年薪和任期激励收入。

八、附则

（一）本办法由公司董事会负责解释。

（二）本办法自发布之日起实施，冀四建董字〔2022〕5号其中的《经理层成员薪酬管理暂行办法》废止。