

吉林高速公路股份有限公司 企业负责人薪酬管理办法（修订）

（2022年11月28日 经公司2022年第三次临时股东大会审议通过）

第一章 总则

第一条 目的和依据

为切实履行企业国有资产出资人职责，规范出资企业收入分配秩序，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》等有关法律、法规，结合公司实际制定本办法。

第二条 适用范围

本办法中企业负责人包括：董事长、党委书记、副董事长、总经理（指本制度出台后聘任人员）、监事会主席、专职党委副书记、纪委书记、工会主席、副总经理、财务总监及董事会秘书。

本办法中企业负责人不包括兼职外部董事、职工董事和公务员身份的监事会主席、监事、职工监事及市场化选聘的职业经理人。

第三条 基本原则

- （一）坚持报酬与风险、责任相一致；
- （二）坚持报酬与经营业绩挂钩；
- （三）坚持激励与约束相统一机制；
- （四）坚持分配公正、透明、行为规范；

(五) 坚持企业负责人薪酬增长与职工工资增长相协调,促进形成企业合理的工资收入分配关系。

第二章 管理机构

第四条 董事会是公司最高薪酬管理机构

(一) 企业负责人薪酬管理组织体系由公司党委会、董事会、薪酬与考核委员会、人力资源部组成。

(二) 薪酬与考核委员会是公司董事会下设的专门机构。负责对企业负责人进行考核;研究和审查企业负责人的薪酬制度与方案。

(三) 公司人力资源部负责拟定薪酬管理办法。

第三章 薪酬构成

第五条 企业负责人薪酬构成

企业负责人实行目标薪酬制。正常状态下的月标准薪资为月目标薪酬(月岗位工资+月绩效工资基数);正常状态下的年标准薪资为年目标薪酬。12个月的岗位工资统称为基本年薪,12个月的绩效工资基数统称为绩效年薪基数。

企业负责人目标薪酬	
基本年薪(岗位工资)	绩效年薪基数 (月绩效工资基数)
40%	60%

企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪、津补贴、奖金、临时岗位工资、任期激励收入、档案工资构成。具体如下:

（一）基本年薪

基本年薪=年目标薪酬×40%。

（二）绩效年薪

绩效年薪是指与当年绩效考核结果相挂钩的薪酬部分。

绩效年薪基数=年目标薪酬×60%

董事长、党委书记、总经理实发绩效年薪=绩效年薪基数×绩效年薪调节系数×年底绩效评价系数

企业副职负责人(指副总经理、财务总监)绩效年薪总额=企业副职负责人绩效年薪基数总额×绩效年薪调节系数×年底绩效评价系数

企业副职负责人实发绩效年薪=企业副职负责人绩效年薪总额×总经理对其的分配权重

企业其他负责人,指监事会主席、副董事长、专职党委副书记、纪委书记、工会主席、董事会秘书实发绩效年薪=绩效年薪基数×绩效年薪调节系数×年底绩效评价系数

在计算实发绩效年薪时,绩效年薪基数不包含因病假、医疗期、事假、迟到、早退、旷工等情况扣减的绩效年薪基数。

绩效年薪调节系数与年底绩效评价系数根据《吉林高速公路股份有限公司企业负责人绩效考核管理办法》确定。

（三）津补贴

依照公司《管理序列津补贴暂行规定》执行。

（四）奖金

奖金是根据公司整体效益情况或参加行业及其他评比中取得优异成绩核发的奖励性薪酬。

公司设定的专项或特殊奖项的奖金，依据相关文件执行。

（五）临时岗位工资

临时岗位工资是指因病假、医疗期、事假、迟到、早退、旷工扣减的工资，在企业负责人内部进行二次分配时发放的工资，企业负责人扣减的工资由公司党委会制定分配方案。

（六）任期激励收入

任期激励收入是指与董事长（或总经理）任期考核评价结果相联系的收入，发放额度为每年 2 万元，根据任期情况以 3 年为一个周期一次性兑现。不满 3 年的，按任职天数核算。

（七）档案工资

在公司薪酬改革期间，按所在岗位薪级套档后，如发生调整后的薪资水平低于调整前薪资水平的情况，薪酬差额部分计入档案工资，档案工资不参与绩效考核，按月足额发放，档案工资具体计算如下：

档案工资=员工调整前目标薪酬-员工调整后目标薪酬

第四章 薪酬管理

第六条 薪酬发放

企业负责人的基本年薪作为固定收入分 12 个月发放；绩效年薪基数的 60%按 12 个月发放，剩余部分根据绩效考核结果发放或扣减。月度工资根据上月考勤情况结算，每月 10 日前预发

当月工资。

第七条 员工薪酬为税前收入,员工应当缴纳的个人所得税、社会保险、公积金、年金,由公司从其薪酬中依法依规代扣代缴,公司不为员工负担个人所得税。

下列情形不属于公司克扣员工工资:

(一)各类休假依照本办法应扣减的工资,或因旷工、迟到、早退等原因扣减的工资;

(二)依据绩效考核结果和员工奖惩办法而发生的降职、降薪级、降薪档引起的降薪;

(三)法律、行政法规规定的其他可以扣减员工工资的情形。

第八条 特殊时期工资待遇

(一) 入职当月工资待遇

在15号(含15号)及之前入职的,当月工资按满月计发;在15号之后入职的,当月工资按半个月计发。

(二) 待岗时期工资待遇

待岗期间,目标薪酬按长春市最低工资标准计发,年功工资正常发放。

(三) 病假工资

1. 当月累计病假不足1天,不扣工资;

2. 当月累计病假1至6天,扣减工资=日工资标准×病假天数;

3. 当月累计病假7天至1个月,扣减工资=(基本年薪÷12+

通讯费+交通费+年功工资) \div 21.75 \times 病假天数+绩效年薪基数 \div 12；当月应发基本年薪、通讯费、交通费、年功工资的合计金额低于长春市最低工资标准的80%时，按长春市最低工资标准的80%计发；

4. 病假满1个月至24个月、医疗期3个月至24个月，当月应发基本年薪、通讯费、交通费、年功工资的合计金额按长春市最低工资标准的80%计发。

（四）事假工资

1. 当月累计事假不足1天，不扣工资；

2. 当月累计事假1至6天，扣减工资=日工资标准 \times 事假天数；

3. 当月累计事假7天至1个月，扣减工资=（基本年薪 \div 12+通讯费+交通费+年功工资) \div 21.75 \times 事假天数+绩效年薪基数 \div 12；当月应发基本年薪、通讯费、交通费、年功工资的合计金额低于长春市最低生活保障标准时，按长春市最低生活保障标准计发。

（五）迟到、早退扣减工资

扣减工资=小时工资标准 \times 迟到、早退时长。

（六）旷工扣减工资

旷工每半日，扣减当月全部应发工资的1/6；当月旷工累计达3日，扣减当月全部应发工资。

（七）未休年休假工资

1. 对应休而未休的年休假天数，按照其日工资标准的300%

支付未休年休假工资。需支付未休年休假工资的，由本人提出申请，人力资源部提交公司党委会审批。

2. 公司统筹安排员工年休假计划，员工不按计划休年休假的，不支付未休年休假工资。

（八）其他假期工资

1. 员工工伤停工留薪期、婚丧假、产假、男职工护理假、哺乳期、计划生育假的工资待遇按国家、省有关规定执行。

2. 员工产假、计划生育假期间不发放通讯费、交通费。

3. 员工产假延长期间工资按产假工资的75%发放。

（九）员工被公司解除劳动合同的，公司予以员工一次性付清其应得的工资性收入，多预发的工资需返还公司，在绩效考核后，兑现未发放的绩效工资。

（十）员工主动离职，应当提前三十日向人力资源部递交书面离职申请，公司根据离职日期按日支付工资；未提前三十日递交书面离职申请的，多预发的工资需返还公司，在绩效考核后，兑现未发放的绩效工资。

（十一）具有下列情形之一的，扣发或追索扣回公司企业负责人的绩效工资或任期激励收入。追索扣回适用于已经离职或退休人员。

1. 违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等有关法律法规规章和财务制度规定，虚报、瞒报财务状况的。

2. 违反国家法律法规和规定，导致较大及以上生产安全责任

事故、较大及以上网络安全事故、重大质量责任事故、重大及以上突发环境事件、重大不稳定事件、重大违纪案件，造成重大不良影响或者国有资产损失的。

（十二）被采取强制措施和受行政、刑事处罚的工资待遇处理。

1. 被取保候审、留置、监视居住、刑事拘留、逮捕期间，停发工资待遇，按长春市最低工资标准的75%计发生活费，不计算工作年限。经审查核实，公安机关撤销案件或纪检监察机构结案未查实或人民检察院不起诉或人民法院宣告无罪、免于刑事处罚，未被强制隔离戒毒、行政拘留，且未受处分的，恢复工资待遇，减发的工资予以补发，被采取强制措施期间计算工作年限。

2. 被刑事拘留在逃或批准逮捕在逃的，停发工资待遇。

3. 被强制隔离戒毒和行政拘留期间，未被开除的，停发工资待遇，按长春市最低工资标准的75%计发生活费，不计算工作年限。期满后的工资待遇，根据所受处分相应确定。

4. 受到刑事处罚，处分决定机构尚未作出开除处分决定的，从人民法院判决生效之日起，取消原工资待遇。

5. 受到刑事处罚，经再审宣告无罪或免于刑事处罚，原开除处分决定被撤销，不再给予处分的，从处分变更的次月起恢复工资待遇。原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被撤销期间，被停发的工资由公司补发。达到国家规定的退休年龄以前，原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被撤销期间计算工作年限。

6. 受到刑事处罚，经再审宣告无罪或免于刑事处罚，原开除处分决定被变更的，根据变更后的处分相应确定工资待遇，从处分变更的次月起执行。原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被变更期间，被多减发的工资由公司补发。达到国家规定的退休年龄以前，原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被变更期间计算工作年限。

7. 经审或再审宣告有罪但免于刑事处罚，按照受党纪政务处分扣减绩效工资。

（十三）受党纪政务处分扣减绩效工资：

(1) 受警告处分的，扣减全年绩效年薪5%；

(2) 受严重警告处分的，扣减全年绩效年薪10%；

(3) 受撤销党内职务处分的，扣减全年绩效年薪30%；

(4) 受留党察看处分的，扣减全年绩效年薪40%，同时扣减受处分决定当年全部任期激励收入40%；

(5) 受开除党籍处分的，扣减全年绩效年薪100%，同时扣减未发放的违纪年度绩效年薪，取消本任期全部任期激励收入。

2. 受政务处分

(1) 受警告处分的，扣减全年绩效年薪5%；

(2) 受记过处分的，扣减全年绩效年薪10%；

(3) 受记大过处分的，扣减全年绩效年薪20%；

(4) 受降级处分的，扣减全年绩效年薪30%；

(5) 受撤职处分的，扣减全年绩效年薪40%，同时扣减受处分

决定当年全部任期激励收入40%；

(6)受开除处分的，扣减全年绩效年薪100%，同时扣减未发放的违纪年度绩效年薪，取消本任期全部任期激励收入。

3.同时受党纪政务处分的，按照所受处分中较高标准执行，不可将党纪政务处分累加执行。

4.扣减执行

(1)以最近完整任职年度全年绩效为扣减基数，如无完整任职年度，按照现任职年度绩效或不超过12个月绩效作为扣减基数。

(2)接受组织调查的，暂停绩效年薪发放，暂缓兑现任期激励收入。如认定有违纪违法事实，根据处理结果对应扣减标准执行；如认定无违纪违法事实或虽有违纪违法事实，但不予或免于党纪政务处分，补发绩效年薪和任期激励收入。

(3)受党纪政务处分扣减绩效年薪，在税前扣减。

第五章 附则

第九条 本办法由吉林高速公路股份有限公司人力资源部负责拟定、修改和解释。

第十条 本办法自2022年3月1日起执行。2020年12月30日第三次临时股东大会审议通过的《吉林高速公路股份有限公司企业负责人薪酬管理办法》废止。