

修订条款对照表

序号	修订前	修订后
1	名称：高管薪酬管理制度	名称：董事及高级管理人员薪酬管理制度
2	高管人员/高管	高级管理人员
3	综合管理部（党群工作部）	组织人事部
4	监事会主席、监事	删除
5	根据国家及地方相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的有关规定	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》、中国证监会《上市公司治理准则》及省属国有企业薪酬管理相关规定、《公司章程》等有关规定
6	第二条：本制度适用于公司高管人员的薪酬管理工作。高管人员包括：总经理、副总经理、财务总监和董事会秘书。	第二条 适用范围 本制度适用于在本公司取薪的董事和公司章程规定的经理、副经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员。
7	<p>第四条 职责分工</p> <p>（一）董事会</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责审批公司高管薪酬管理制度。 2. 负责审批薪酬预算及薪酬整体调整方案。 3. 负责审批公司高管人员个体的定薪、调薪等相关方案。 <p>（二）董事会薪酬与考核委员会</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责审核公司高管薪酬管理制度。 2. 负责审核薪酬预算及薪酬整体调整方案。 3. 负责审核公司高管人员个体的定薪、调薪等相关方案。 	<p>第四条 职责分工</p> <p>（一）股东会（新增）</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责审批公司董事及高级管理人员薪酬管理制度。 2. 负责审批董事定薪、调薪、止付追索等相关方案。 <p>（一）董事会</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责审核公司董事及高级管理人员薪酬管理制度、董事薪酬标准。 2. 负责审批薪酬预算及薪酬整体调整方案。 3. 负责审批公司高级管理人员的定薪、调薪、止付追索等相关方案。

<p>(三) 综合管理部 (党群工作部)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责公司薪酬管理工作的归口管理。 2. 负责进行内外部薪酬分析, 负责公司薪酬管理体系建设并组织实施。 3. 负责公司高管的薪酬核算。 4. 负责收集、整理、统计和分析薪酬体系实施过程中的相关信息, 提出薪酬改进建议。 5. 负责董事会薪酬委员会安排的其它事项。 	<p>(三) 董事会薪酬与考核委员会</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责制定、审查公司董事、高级管理人员薪酬管理制度, 并对高级管理人员履职情况进行年度绩效考核, 形成薪酬分配建议。 2. 负责制定、审查董事及高级管理人员的薪酬预算及薪酬整体调整方案。 3. 负责制定、审查公司董事、高级管理人员的定薪、调薪等相关方案, 并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。 4. 负责监督绩效薪酬止付与追索事项的核查与方案拟定。 5. 法律法规及公司章程规定的其他事项。 <p>(四) 组织人事部</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责公司薪酬管理工作的归口管理。 2. 负责进行内外部薪酬分析, 负责公司薪酬管理体系建设并组织实施。 3. 负责公司高级管理人员的薪酬核算。 4. 负责收集、整理、统计和分析薪酬体系实施过程中的相关信息, 提出薪酬改进建议。 5. 负责董事会薪酬委员会安排的其它事项。 <p>(五) 财务管理部 (新增)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责薪酬发放的资金筹措、预留及专户管理, 确保资金满足薪酬发放需求。 2. 负责核算个人所得税, 并按照薪酬核算结果, 及时并准确完成薪酬发放。 3. 配合完成薪酬预算执行、薪酬发放数据统计等其它事项。 <p>(六) 证券部 (新增)</p>
---	--

		负责按照公司《信息披露管理办法》要求，及时并准确披露董事及高级管理人员年度薪酬情况。
8	<p>第六条</p> <p>(四) 福利（津补贴）</p> <p>1. 法定福利：依据国家和地方劳动法规，企业必须向员工支付法定福利项目，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金。其中，医疗保险按一档缴交，住房公积金的缴存标准参照《住房公积金管理办法》执行。其他参保标准根据当地政策法规执行。</p> <p>2. 非法定的普遍福利，公司为员工提供如交通、误餐、通讯补贴、工龄工资、高温补贴、证件、体检等福利补贴发放依《福利补贴管理办法》执行；相关履职待遇依《履职待遇管理办法》执行。</p> <p>(五) 其它激励奖金：是针对阶段性重难点工作和有重大贡献人员设置的专项奖项，或核心团队的股权等中长期激励，具体见相关制度文件。</p>	<p>第六条</p> <p>(四)津（补）贴</p> <p>按照公司《福利补贴管理办法》发放相关津（补）贴。</p> <p>(五)其它激励奖金：针对阶段性重难点工作和有重大贡献人员设置的专项奖项，或核心团队的股权等中长期激励，具体见相关制度文件。</p> <p>另外，依据国家和地方劳动法规，企业向员工支付法定福利项目，包括养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、生育保险和住房公积金。其中，医疗保险按一档缴交，住房公积金的缴存标准参照《住房公积金管理办法》执行。其他参保标准根据当地政策法规执行。此外，结合公司实际情况，提供补充福利。</p>
9	<p>第七条 协议工资制</p> <p>高管可采取协议工资制的模式，公司与相应人员约定工资的标准、考核要求和兑现条件、薪酬发放方式等。</p>	<p>第七条 协议工资制</p> <p>高级管理人员可采取协议工资制的模式，公司与相应人员约定工资的标准、考核要求和兑现条件、薪酬发放方式等。协议需经董事会薪酬委员会审核、董事会审批。市场化选聘的高级管理人员可根据需要采取协议工资制的模式，公司与相应人员约定工资的标准、考核要求和兑现条件、</p>

		薪酬发放方式等实行协议工资制的高级管理人员，原则上不再适用本制度中年薪酬制的其他规定。 其薪酬协议中应明确包含绩效考核要求、薪酬兑现条件、退出机制及适用本制度第五章“绩效薪酬止付与追索管理”的条款，且须符合上市公司监管要求。
10	<p>第八条 薪酬总额管理</p> <p>公司薪酬总额实行预算管理，高管人员薪酬纳入总额预算，由董事会薪酬与考核委员会审批后纳入全年预算管理。</p>	<p>第八条薪酬总额管理</p> <p>公司薪酬总额实行预算管理，董事及高级管理人员薪酬纳入总额预算，由董事会薪酬与考核委员会审查并经董事会审批后纳入全年预算管理。</p>
11	<p>第九条 定薪</p> <p>2. 高管薪酬等级共设置为4级，记为八级-十一级，十一为最高级、八级为最低级。每级的工资标准按一定比例递增或递减，且级别越高，相邻级之间的级差越大。</p> <p>3. 每级工资分设9档，记为1-9档，1档为最低档、9档为最高档。每档工资按同一档差进行递增或递减，且级别越高，相邻档之间的档差越大。</p>	删除
12	<p>第十条 高管定薪</p> <p>(一) 高管人员定薪应参照行业的市场薪酬、高管个人的工作经验与能力、岗位责任大小、过往薪酬水平等因素，见附件3《定级规则》符合对应薪级的高管，原则上综合评估为胜任的起薪为4-6档，综合评估为高潜力的起薪1-3档，综合评估为卓越的起</p>	<p>第十条 董事及高级管理人员定薪</p> <p>(一) 董事及高级管理人员定薪应参照行业的市场薪酬、个人工作经验与能力、岗位责任大小、过往薪酬水平等因素，依据附件3《定级规则》符合对应薪级的董事及高级管理人员进行定级定档，具体评估工具表详见附件4《定档规则》。其中独立董事只领取适当津贴，与公司组织绩效</p>

	<p>薪 7-9 档，具体评估工具表详见附件 4《定档规则》。</p> <p>(二) 总经理定薪由董事会提出，其他高管的定薪由总经理提出，董事会薪酬与考核委员会审议确定，报董事会审批后执行。</p>	<p>考核结果不相关，不参与年薪、绩效核算。</p> <p>(二) 高级副职的薪酬标准根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素，按高管正职薪酬 0.6-0.9 倍确定。高管副职平均年薪标准原则上不超过高管正职年薪的 0.85 倍。</p> <p>(三)协议工资制的高级管理人员按照双方协定执行。</p>																								
13	<p>第十四条 绩效年薪发放</p> <p>(一) 高管正职实发绩效年薪=标准绩效年薪×公司年度组织绩效系数；副职实发绩效年薪=标准绩效年薪×个人绩效系数（公司年度组织绩效占 60%+个人目标责任书 30%+分管部门绩效占 10%+加减分项）</p> <p>公司年度组织绩效考核系数（绩效系数在 0.5-1.5 之间浮动）</p> <table border="1" data-bbox="300 1534 826 1615"> <thead> <tr> <th>绩效等级</th> <th>S</th> <th>A</th> <th>B</th> <th>C</th> <th>D</th> <th>E</th> <th>F</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>公司组织绩效得分(M)</td> <td>M≥100</td> <td>85≤M<100</td> <td>80≤M<85</td> <td>75≤M<80</td> <td>70≤M<75</td> <td>60≤M<70</td> <td>M<60</td> </tr> <tr> <td>绩效系数</td> <td>1.5</td> <td>1.2</td> <td>1.0</td> <td>0.9</td> <td>0.8</td> <td>0.7</td> <td>0.5</td> </tr> </tbody> </table>	绩效等级	S	A	B	C	D	E	F	公司组织绩效得分(M)	M≥100	85≤M<100	80≤M<85	75≤M<80	70≤M<75	60≤M<70	M<60	绩效系数	1.5	1.2	1.0	0.9	0.8	0.7	0.5	<p>第十四条 绩效年薪发放</p> <p>(一)在公司领薪的董事长、副董事长、董事绩效系数由股东会确定，发放比例及延期支付等方式与高级管理人员保持一致。</p> <p>(二)高级管理人员正职实发绩效年薪=标准绩效年薪×公司年度组织绩效系数；高级管理人员副职实发绩效年薪=标准绩效年薪×个人绩效系数（公司年度组织绩效占 40%+个人目标责任书 60%+加减分项）</p> <p>(三)公司年度组织绩效考核系数</p> <p>1. 公司年度组织绩效得分依据公司年度目标责任完成情况确定。</p> <p>2. 公司目标责任书评分标准：考核以公司年审后的财务数据为基础，核心经济指标得分为完成率乘以基本分，如实际完成值大于绩效目标值 120%的，得分上限不超基本分的 120%。其它经济指标得分为完成率乘以基本分，得分上限不超基本分。</p> <p>3. 绩效系数依据公司年度组织绩效系数在 0-1.0 之间浮动，绩效系数与公司组织绩效得分对应关系如下：</p> <p>绩效系数=公司年度组织绩效得分÷100</p>
绩效等级	S	A	B	C	D	E	F																			
公司组织绩效得分(M)	M≥100	85≤M<100	80≤M<85	75≤M<80	70≤M<75	60≤M<70	M<60																			
绩效系数	1.5	1.2	1.0	0.9	0.8	0.7	0.5																			

		<p>针对董事及高级管理人员执行以下硬性约束规则：</p> <p>① 年度组织绩效得分 70 分以下，取消专项增效奖励；</p> <p>② 年度组织绩效得分 50 分以下，全额取消董事及高级管理人员绩效年薪；</p> <p>③ 利润总额、归母净利润、扣非净利润三项指标均出现亏损，且无重大客观原因的，全额取消董事及高级管理人员绩效年薪。</p> <p>4. 公司年度组织绩效考核中设置增效考核激励，采用专项奖金方式进行激励，奖金方案由董事会薪酬委员会提出，报有权决策机构审批后执行。</p>
14	<p>第十五条 工资发放</p> <p>(三) 董事及高级管理人员经审批正式入职当月之日起核算薪酬，入职当月不满整月的，其月度薪酬及相关福利待遇按实际到岗出勤天数计算，绩效工资自转正后进行考核核算。</p> <p>(四) 高管经审批正式离职之日起停止发放所有薪酬福利。其基本工资按出勤天数计算，绩效工资按当期考核结果进行核算。</p>	<p>第十五条 工资发放</p> <p>(三) 董事及高级管理人员经审批正式入职当月之日起核算薪酬，入职当月不满整月的，其月度薪酬及相关福利待遇按实际到岗出勤天数计算。</p> <p>(四) 高管经审批正式离职之日起停止发放所有薪酬福利。其基本工资按出勤天数计算，绩效工资按当期考核结果进行核算。根据任期审计结果进行发放。</p>
15	<p>第十六条 绩效薪酬实行安全一票否决</p>	<p>第十六条 绩效薪酬实行安全一票否决</p> <p>(新增) 公司如发生《生产安全事故报告和调查处理条例》(中华人民共和国国务院令 493 号令)所规定的较大及以上安全生产责任事故或两起以上一般安全生产责任事故，并存在迟报、漏报、谎报、瞒报事故后经查实的，不再发放当年绩效</p>

		年薪部分。
16	第十八条 董事长、监事会主席、专职董事、专职监事如在公司领取薪酬的，由董事会制定薪酬方案并提交股东大会审议批准；独立董事津贴由董事会制定发放方案并提交股东大会审议批准。	第十八条 董事长、副董事长、董事薪酬标准及独立董事津贴，由董事会薪酬与考核委员会制定薪酬方案并 经董事会审核 后提交股东会审批。
17	第二十一条 高管对工资发放产生异议，须在工资发放 六十天 内向综合管理部提出书面申请，逾期视为弃权。公司次月对核定问题进行调整。	第二十一条 董事及高级管理人员对工资发放产生异议，须在工资发放 三十天 内向组织人事部提出书面申请，逾期视为弃权。公司次月对核定问题进行调整。
18		第五章 董事、高级管理人员绩效薪酬止付与追索管理 本章节为新增，具体内容详见附件 1
19	第二十三条 本制度经公司董事会审议通过后生效。	第二十九条 本制度经公司董事会、 股东会 审议通过后生效，原《 高管薪酬管理制度 》同时废止。