



重庆市涪陵榨菜集团股份有限公司

董事、高级管理人员及其他班子成员

薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步完善重庆市涪陵榨菜集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员及其他班子成员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司领导班子成员的工作积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》、涪国资发（2017）185号《重庆市涪陵区区属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法》相关规定，依据公司领导班子岗位的价值评估，特制定本薪酬管理办法。

第二条 本办法适用于下列人员：

公司董事会成员、公司高级管理人员（包括集团公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、工会主席）；由中共涪陵区委、区人民政府任命的其他班子成员。对前述人员以下简称公司班子成员。



不在公司担任除董事之外其他工作职务的董事，不在公司领取薪酬；独立董事，实行独立董事津贴制，除此外不另外在公司领取其他薪酬。

第三条 公司班子成员薪酬管理办法遵循以下原则：

- （一）遵循国家法律法规和涪陵区国资委有关规定；
- （二）体现薪酬水平与公司规模、业绩及外部薪酬水平相符的原则；
- （三）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则；
- （四）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- （五）体现责、权、利对等的原则。

第四条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成，董事薪酬方案须提交股东会审议通过后方可实施，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。公司高级管理人员薪酬方案由董事会审批准，向股东会说明，并予以充分披露。公司董事会薪酬与考核委员会是公司班子成员薪酬方案制定及考核的管理机构。



第二章 薪酬的构成、兑现及止付追索

第五条 薪酬的构成

公司班子成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成,其中任期激励收入在任期内薪酬总额的30%以内确定,绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的百分之五十。年度考核以会计年度为考核周期,结果与年度绩效年薪挂钩;任期激励收入以三年或班子成员一届的任期届满为考核周期,按照涪国资发(2017)185号《重庆市涪陵区区属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法》任期经营业绩考核的规定执行。

(一)基本年薪,指班子成员的年度基本收入。

基本年薪=董事长基本年薪×薪酬分配系数(β)

月度基本薪酬=基本年薪÷12

(二)绩效年薪,指与班子成员月度、年度考核评价结果相联系的收入,由月度绩效薪酬和年度绩效薪酬两部分组成。

月度绩效薪酬=月度基本薪酬额

年度绩效薪酬=年度薪酬总额-基本年薪总额-月度绩效薪酬总额



(三)任期激励收入，任期激励收入是根据任期考核结果给予相应的任期激励。

1、任期经营业绩考核得分低于60分的、个人任期考核为不称职等次的，激励收入为0。

2、激励收入计算方法：

激励收入=任期激励标准÷100×考核得分，激励收入标准控制在被考核人任期内薪酬总额的30%以内确定。

被考核人任期综合考核评价不称职的，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；非本人原因任期未满的，根据任期考核评价结果并结合本人在企业负责人岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。公司当年新增（或减少）的董事、高级管理人员或其他班子成员的基本年薪按照实际任职月数计算。

第六条 薪酬兑现

班子成员薪酬兑现分基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分。绩效年薪的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司董事、高级管理人员绩效年薪不低于20%部分，在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

(一)基本年薪兑现，不考核，按月发放。



(二) 绩效年薪兑现，要实施月度和年度考核，其兑现计算公式：

月度绩效薪酬=月度基本薪酬额×考核得分÷100

年度绩效薪酬=(年度薪酬总额-基本年薪总额-月度绩效薪酬总额)×考核得分÷100

月度或年度考核得分 60 分以下的，月度或年度绩效年薪为 0。

(三) 任期激励收入兑现

具体考核和兑现按涪国资发(2017)185号《重庆市涪陵区区属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法》规定执行。

董事长、党委书记考核由涪陵区国资委组织，其他班子成员考核，在公司董事会薪酬与考核委员会领导下，实施公司内部部分级考核，必要时可以委托第三方开展绩效评价。

公司班子成员个人应承担的社会保险费用、住房公积金费用、企业年金、个人所得税等费用由公司代扣代缴。

第七条 薪酬的止付追索

公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效年薪予以重新考核并相应追回超额发放部分。



公司董事、高级管理人员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的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪进行全额或部分追回。

第三章 薪酬总额水平的确定

第八条 薪酬总额水平确定的总体原则

公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

根据涪国资发（2017）185号《重庆市涪陵区区属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法》相关规定，确定董事长年度薪酬总额水平；以董事长年度薪酬总额水平为参照基数，董事长分配系数为1，总经理为0.9-1；其他班子成员分配系数在0.6-0.9之间，原则上分配系数在0.8以上的人数不得高于其他班子成员总人数的30%。



第九条 薪酬总额水平确定的方法

(一) 董事长薪酬总额水平的确定

董事长薪酬总额按照涪国资发（2017）185号《重庆市涪陵区区属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法》第四章第十七条、第十八条规定每年计算确定。

1、基本年薪，根据上年度涪陵区区属国有企业在岗职工平均工资的2倍确定。

2、绩效年薪，以基本年薪为基数，根据年度经营业绩考核、班子年度考核、个人年度考核评价结果并结合绩效年薪调节系数予以确定。

董事长绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数

年度考核评价系数按下表确定：

综合考核得分 (区国资委组织考核)	100-95	95-90	90-85	85-80	80-70	70-60
系数值	2	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5

绩效年薪调节系数按下表确定：

年度考核指标	权重 (%)	1档	系数 f(x)	2档	系数 f(x)	3档	系数 f(x)	4档	系数 f(x)	5档	系数 f(x)	6档	系数 f(x)	7档	系数 f(x)
Z 资产总额 (亿)	40	Z≥100	1.5	100>Z≥80	1.4	80>Z≥60	1.3	60>Z≥40	1.2	40>Z≥20	1	20>Z≥10	1	Z<10	0.9
Y 营业	30	Y≥	1.5	50>Y	1.4	30>	1.3	20>Y	1.2	15>	1	10>	1	Y<5	0.9



收入 (亿)		50		≥30		Y≥ 20		≥15		Y≥ 10		Y≥5			
L 利润 总额 (亿)	30	L≥2	1.5	2>L ≥1.5	1.4	1.5> L≥1	1.3	1>L ≥0.8	1.2	0.8> L≥ 0.5	1	0.5> L≥ 0.2	1	L< 0.2	0.9

绩效年薪调节系数 = \sum 年度考核指标对应的档次系数 × 权重

3、董事长薪酬总额 = 基本年薪 + 绩效年薪

(二) 其他班子成员薪酬总额水平的确定

总经理薪酬 $K = M \times \beta$ ，其中总经理 $\beta = 0.95$ ；

其他班子成员薪酬 $K = M \times \beta$ 。其中纪委书记薪酬系数由涪陵区纪委监委考核确定；其他班子成员薪酬依据其所担任集团领导职务得分、管理范围、分管系统重要程度、上一年度目标责任考核结果及月度 KPI 考核结果、管理压力，五个维度设置不同权重和评分标准，进行量化打分(其他班子成员的薪酬系数 = 薪酬系数区间最高值 - 薪酬系数区间最低值) / 100 分 * 得分 + 薪酬系数区间最低值)。确保班子成员薪酬分配比例符合涪国资发(2017)185号《重庆市涪陵区区属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法》要求。

第四章 处 罚

第十条 违反决策程序或法律法规政策，造成经济损失或发



生安全、环保等事故的，视情节轻重，由涪陵区国资委研究决定扣罚绩效年薪总额 5%-100%，涉嫌犯罪的，依法移交司法机关处理。

第十一条 以下人员发生职务犯罪行为的，除行为人移交司法机关处理外，对班子成员的全部绩效年薪作出相应处罚。

（一）董事长发生职务犯罪行为受到刑事处罚的，否决其绩效年薪，扣罚纪委书记绩效年薪总额 5%。

（二）总经理发生职务犯罪行为受到刑事处罚的，否决其绩效年薪总额，分别扣罚董事长和纪委书记绩效年薪总额 5%。

（三）其他班子成员发生职务犯罪行为受到刑事处罚的，否决其绩效年薪总额，分别扣罚主要负责人（董事长、总经理）和纪委书记绩效年薪总额 10%和 5%。

（四）企业中层人员（含子企业负责人）发生职务犯罪行为受到刑事处罚的，分别扣罚分管负责人和纪委书记绩效年薪总额 5%。

第十二条 公司班子成员发生非职务犯罪行为的，否决其绩效年薪。

第十三条 公司班子成员发生违反党纪政纪规定，受到党纪政纪处分的，视情节轻重，由涪陵区国资委研究确定扣罚绩效年



薪总额的 5%-100%。

第五章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着涪陵区国资委规定及公司经营状况的不断变化而作相应的调整。

第十五条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，最终报股东会审议通过后实施。

第六章 其 他

第十六条 公司班子成员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十七条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损的或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应披露原因。

第十八条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件、《公司章程》及涪陵区国资委相关规定执行。

第十九条 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

第二十条 本制度自股东会审议通过之日起生效。薪酬方案



未发生变动前，每年度董事薪酬具体情况董事会将随同年度报告
审议并披露，不再单独审议董事薪酬相关议案。