

# 建设工业集团（云南）股份有限公司

## 薪酬管理办法

（2026年4月）

### 第一章 总则

**第一条** 建设工业集团（云南）股份有限公司（以下简称公司）为建立健全科学合理、管理规范、差异多元、激励充分、约束严明的薪酬分配体系，充分发挥薪酬分配的激励与约束作用，切实维护公司利益和员工合法权益，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》与公司章程等相关规定，结合集团化管控一体化管理要求，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司各单位、各级全资及控股子（合资）公司。

**第三条** 薪酬是指员工向公司提供劳动而获得的各种形式的酬劳，公司薪酬管理遵循以下基本原则：

#### （一）坚持战略引领导向

构建服务公司战略发展需要的薪酬分配体系，鼓励积极承接生产经营指标，贡献规模利润，引导员工个人期望与组织目标紧密结合。

#### （二）坚持与效益效率挂钩

员工的收入与公司经济效益、部门绩效及个人业绩紧密结合，切实实现员工工资与劳动生产率同向联动、能增能减、差异化分配，不断优化人工成本投入产出效率。

#### （三）坚持市场化对标改革

关键核心岗位的薪酬水平设计与市场化薪酬水平接轨，体现与劳动力市场价位、企业市场竞争力相适应，设计多样化的职业发展和薪酬晋升通道，持续增强员工工作的内生动力。

#### （四）坚持优化内部分配关系

工资分配向关键核心岗位、高技能人才和一线人员倾斜；通过岗位评价，实现公平合理；通过绩效评价，体现个体公平，促进收入分配关系更加合理有序。

### 第二章 管理机构及职责

**第四条** 公司股东会负责审议批准公司薪酬管理办法，并决定董事薪酬方案。

**第五条** 公司党委会负责对提交董事会审议的关于薪酬制度和薪酬管理的重大事项进行前置研究讨论，并向董事会提出讨论意见。

**第六条** 公司董事会负责审议公司薪酬管理的基本制度和重大事项，并决定公司薪酬总额分配方案及高级管理人员薪酬方案。

**第七条** 公司董事会审计委员会负责对公司薪酬制度执行情况和薪酬管理情况进行检查监督，必要时可以组织开展专项检查。

**第八条** 公司总经理办公会统筹人力资源部门、财务部门等部门负责公司薪酬制度的具体实施，包括薪酬预算编制、测算、发放、清算、统计分析和日常管理等工作。

**第九条** 各子公司应当按照本制度及本公司实际情况，建立健全本公司薪酬管理机制，落实公司薪酬管理和工资总额管理要求。

### **第三章 工资总额管理**

**第十条** 公司工资总额应当与公司经济效益、劳动生产率、人工成本投入产出效率和工资支付能力相适应。

**第十一条** 公司实行“预算预警、监督考核”的一体化穿透式薪酬管控模式，按照年初总额预算、月度审批发放、半年预算调整、年末清算考核进行闭环管理。薪酬分配实行两级核算，集中审批，统一发放。

**第十二条** 公司工资总额管理应当综合考虑以下因素：

- （一）公司主要经营指标完成情况及重点工作完成情况；
- （二）劳动生产率和人工成本投入产出情况；
- （三）国有资产保值增值情况；
- （四）职工平均工资水平及内部收入分配关系；
- （五）政策调整、不可抗力等非经营性因素。

**第十三条** 公司应当合理控制工资总额增长或者下降幅度，促进工资总额增长与企业效益增长相协调。

**第十四条** 董事、高级管理人员的薪酬纳入公司工资总额进行管理，在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。

#### 第四章 薪酬结构及分配

**第十五条** 员工年度薪酬收入主要由月度工资、专项奖励及中长期激励三部分构成。

**第十六条** 公司建立以岗位价值为基础、以业绩贡献为导向的薪酬分配机制，公司可制定薪酬管理实施细则，对公司员工的薪酬结构、管理职责、发放流程等作出进一步详细规定。

**第十七条** 公司可以结合行业水平、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。

**第十八条** 董事津贴及其他董事相关薪酬事项，按照公司《董事薪酬管理办法》及有关规定执行。

（一）独立董事实行津贴制，具体标准由董事会薪酬与考核委员会拟定，并经董事会审议通过后提交股东会审议批准。

（二）在公司担任经营管理职务的内部董事（含职工董事），按其在公司任职的职务与岗位确定薪酬标准，不再另行领取董事津贴。

（三）由股东推荐、不在公司担任任何经营管理职务、不承担经营管理职能的外部董事，由推荐股东按照其有关规定确定薪酬，不再另行领取董事津贴。

**第十九条** 高级管理人员薪酬事项，按照公司《高级管理人员薪酬管理办法》及有关规定执行，其绩效薪酬与公司经营目标完成情况与个人履职评价挂钩，绩效评价按照公司《经理层成员绩效管理办法》执行。

**第二十条** 在公司担任经营管理职务的内部董事和高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励等构成。其中，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

（一）基本年薪。基本年薪是年度基本收入，主要依据岗位价值、责任风险、工作经验、任职能力等因素确定。

（二）绩效年薪。绩效年薪是年度浮动收入，与年度绩效考核结果挂钩，体现经理层成员完成年度经营计划和目标的情况，依据年度公司主要经营指标完成情况和个人业绩考核结果确定。

(三) 中长期激励。对于中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于任期激励收入、专项奖励等。

**第二十一条** 董事会秘书的薪酬按公司有关规定执行。

**第二十二条** 公司及子公司因市场化选聘、紧缺人才引进、高技能人才引进、中长期激励实施、重大科技贡献奖励、重大项目专项奖励等形成的特殊薪酬事项，依法依规纳入相应管理程序；符合上级主管单位相关单列管理条件的，按有关规定办理。

## **第五章 绩效考核与薪酬兑现**

**第二十三条** 公司制定员工绩效管理制度，建立公正透明的绩效考核与履职评价标准和程序，绩效评价结果作为薪酬分配、岗位调整、奖惩兑现的重要依据。

**第二十四条** 职工绩效薪酬应当与公司整体经营情况、部门目标完成情况和个人绩效考核结果挂钩。

**第二十五条** 高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入的确定及支付，应当以绩效评价为重要依据，并按照公司《高级管理人员薪酬管理办法》和《经理层成员绩效考评管理办法》执行。

**第二十六条** 公司应当确定高级管理人员一定比例的年度/任期绩效薪酬在绩效考评后支付。具体比例和实施方式按照《高级管理人员薪酬管理办法》和薪酬分配方案执行，绩效考评后根据董事会核定的绩效薪酬进行清算，已发绩效薪酬低于核定水平的，剩余部分在清算后兑现；已发绩效薪酬高于核定水平的，应追索扣回。

## **第六章 止付追索**

**第二十七条** 公司发生财务报告追溯重述的，应当及时对相关绩效薪酬和中长期激励收入重新考核，并相应追回超额发放部分。

**第二十八条** 公司董事、高级管理人员任期届满后，通过离任审计、清产核资等，发现由于任期内的生产经营活动造成在下一任期内形成不良资产的，将按有关规定对任期内的考核指标进行追溯，重新核定考核结果，调整薪酬。

**第二十九条** 公司董事、高级管理人员存在以下行为，董事会将依法依规追究责任，制定处理措施，决定是否解除聘用关系，扣发薪酬等事项。薪酬扣减、追索扣回适用于离职、退休董事、高级管理人员：

（一）存在违规自定薪酬、违规兼职取酬、违规享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的，除通报批评外，还将按照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。

（二）未按期完成重大专项任务（工程项目），或者发生安全、环保、质量、保卫、保密、稳定、审计、违纪问题及法律纠纷案件等造成重大不良影响或国有资产损失的，公司将按照相关处理决定扣减问题发生年度一定比例的绩效年薪或者明确标准的处罚金额。

（三）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、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

（四）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，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

（五）对违反《会计法》《企业会计准则》等法律法规，虚增收入、利润，虚报、瞒报财务状况的，公司重新核定并相应追索扣回相关薪酬，并按规定追究责任。

（六）因涉嫌犯罪被侦查机关拘留、取保候审或者逮捕的，暂缓兑现绩效年薪、中长期激励收入；被依法追究刑事责任的，不予兑现绩效年薪、中长期激励收入。

**第三十条** 董事、高级管理人员年度综合考核评价结果为“不称职”的，不得领取绩效年薪、超额利润分享、专项奖励。任期综合考核评价结果为“不称职”或因个人原因任期未届满的，不得领取任期激励。非个人原因离职的，根据离职具体情况，由董事会研究决定其任期激励与绩效年薪核算与兑现方式。

**第三十一条** 董事、高级管理人员福利及津补贴严格按照相关规定执行。

**第三十二条** 董事、高级管理人员的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。社会保险、住房公积金、企业（职业）年金的个人缴费部分由公司代扣代缴，各项缴费工资基数按所在地政府的有关政策规定执行。

## 第七章 附则

**第三十三条** 本办法未尽事宜，或与法律法规、规范性文件的规定不一致的，按照有关法律、法规和规范性文件的规定执行。

**第三十四条** 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

**第三十五条** 本办法自股东会表决通过之日起生效。