

中盐内蒙古化工股份有限公司 企业负责人薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，落实中央企业收入分配管理和改革深化提升行动部署，推动中盐内蒙古化工股份有限公司（以下简称“公司”）健全中国特色现代企业制度，完善上市公司治理，规范履行董事会考核分配职权，建立有效的企业负责人激励约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》等规定和精神，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称企业负责人包括：

- （一）主要负责人：党委书记、董事长、总经理；
- （二）其他负责人：党委副书记、副总经理、纪委书记、总会计师、董事会秘书、总经理助理、总经济师、总法律顾问。

第三条 薪酬管理权限

（一）公司党委对企业负责人薪酬议案履行前置研究讨论程序。

（二）董事会下设薪酬与考核委员会，负责研究拟订公司企业负责人的薪酬政策与方案，进行考核评价，并对薪酬制度执行情况监督。

（三）公司董事会依据公司章程及上市公司治理相关法律法规，审议公司企业负责人薪酬管理制度及方案，并批准非董事企业负责人的薪酬方案。

（四）股东会依法决定公司董事的薪酬方案。

（五）公司企业负责人薪酬方案应按规定程序备案。

第四条 管理原则

（一）依法合规，权责对等。严格遵守国家法律法规、上市公司监管规则，厘清党委、股东会、董事会、经理层权责边界，发挥薪酬与考核委员会及独立董事的制衡作用，强化事前规范、事中监控、事后问责，形成有效制衡的治理机制。

（二）激励与约束统一。建立与考核结果强挂钩、与风险责任相匹配的薪酬机制，牢固树立“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”的鲜明导向。

（三）分类分级管理。严格落实工资总额决定机制；董事会选聘的经理层成员全面实行任期制和契约化管理；专职党委副书记、纪委书记等非经理层成员参照任期制和契约化管理规定执行；市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

（四）公开透明，充分披露。严格履行上市公司信息披露义务，将薪酬制度、水平及决策程序依法公开，主动接受投资者和社会公众监督。

第二章 管理权限与治理程序

第五条 党委前置研究讨论

公司党委对企业负责人薪酬管理制度、年度薪酬方案、中长期激励方案等重大薪酬分配事项履行前置研究讨论职责。

第六条 薪酬与考核委员会

董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；制定、审查公司董事及高级管理人员

的薪酬政策与方案；对公司薪酬制度执行情况进行监督。

薪酬与考核委员会提出的薪酬方案未获董事会采纳的，董事会应当在决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并依法披露。

第七条 董事会

企业负责人的薪酬管理制度及年度薪酬方案，由董事会薪酬与考核委员会研究拟订，经公司党委前置研究讨论后，提交董事会审议。非董事企业负责人的薪酬方案，由董事会批准。

第八条 股东会

在公司担任企业负责人职务的董事，其薪酬方案经董事会审议通过后，须提交股东会批准，并依法及时披露。

第三章 薪酬构成与年度薪酬

第九条 薪酬构成

企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励和中长期激励收入构成。其中，绩效年薪占比原则上不低于年薪总水平（基本年薪+绩效年薪）的60%。

第十条 年度薪酬构成

企业负责人年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

第十一条 基本年薪

（一）基本年薪为年度基本收入，每年核定一次，按月支付。

（二）党委书记、董事长的基本年薪，按上年度公司在岗职工平均工资的2倍确定。

（三）总经理基本年薪，按不超过本企业董事长的基本年薪标准确定。

（四）其他企业负责人基本年薪，依据任职岗位职责、承担的责任和风险等因素，按本企业党委书记、董事长基本年薪的 0.6 至 0.9 倍确定，合理拉开差距。

（五）企业负责人中兼任公司董事的，其基本年薪、绩效年薪、任期激励、中长期激励、福利性待遇及追索扣回等实体薪酬事项按照本办法执行，不另行领取董事津贴。

第十二条 绩效年薪

（一）绩效年薪是与企业负责人年度经营业绩考核评价结果相联系的收入。党委书记、董事长绩效年薪以基本年薪为基数，根据年度考核评价系数和绩效年薪调节系数确定。

（二）党委书记、董事长绩效年薪核定办法为：

绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数。

其中：年度考核评价系数根据企业负责人年度业绩考核评价结果确定；绩效年薪调节系数根据企业类型、经营规模、经营难度、经济效益等指标确定；年度考核评价系数、绩效年薪调节系数按相关办法核定。

（三）经理层成员和非经理层成员绩效年薪，以公司党委书记、董事长绩效年薪为基数，根据个人业绩考核结果、岗位职责及本办法相关规定确定。

副职负责人之间绩效年薪要合理拉开差距，且副职负责人绩效年薪的平均水平与正职负责人绩效年薪的比值应控制在合理范围。

企业负责人年度综合考核评价为不胜任或年度经营业绩考

核结果为不合格的，不得领取绩效年薪。

第十三条 绩效年薪调控原则

（一）企业负责人绩效年薪增长须与公司经营业绩提升、经营效益提高相匹配。当年在岗职工平均工资未增长的，企业负责人绩效年薪不得增长。

（二）公司当年经济效益下降或业绩完成值低于上年的，企业负责人绩效年薪原则上应下降或不得增长。公司当年新增亏损的，绩效年薪原则上应当根据亏损程度相应下降，其中亏损严重或接受公共资金纾困的，薪酬总水平应当从严控制。

第十四条 绩效年薪递延支付制度

企业负责人绩效年薪实行递延支付制度。具体递延比例、期限及发放条件由公司董事会确定，并在薪酬清算方案中明确。

第四章 中长期激励收入

第十五条 任期激励

企业负责人任期激励收入经公司董事会核定标准，结合任期考核评价结果，在任期结束后一次性兑现。

第十六条 中长期激励

企业负责人可根据国务院国资委《中长期激励指导意见》及公司股权激励相关制度，在符合条件时享受中长期激励。涉及上市公司股权激励的，应严格按照证券监管规定和公司治理程序执行。

第五章 统筹规范福利性待遇

第十七条 法定福利

企业负责人按照国家有关规定参加基本养老保险、基本医疗

保险等社会保险以及缴存住房公积金。公司为企业负责人缴存住房公积金比例最高不得超过 12%，缴存基数最高不得超过企业负责人工作所在地设区城市设定的缴费基数上限。

第十八条 企业年金

企业负责人所在企业按照国家有关规定建立企业年金的，其缴费比例不得超过国家统一规定的标准，企业当期缴费计入企业负责人年金个人账户的最高额及待遇支付最高水平不得超过参与本企业年金计划职工平均水平的 5 倍。禁止为公司负责人购买商业性补充养老保险和高端医疗保险。

第十九条 福利统筹管理

企业负责人享受的符合国家规定的企业年金和住房公积金等福利性待遇，一并纳入薪酬体系统筹管理。除经核准的年薪外，不得在公司领取其他任何福利性货币收入。

第六章 薪酬水平调控

第二十条 薪酬总水平管理

（一）企业负责人薪酬总水平原则上按照权责发生制计入，即在调控年度薪酬总水平时，可按照薪酬归属年份予以还原（任期激励、绩效年薪的递延支付等均分摊计入任期期间年度或所属绩效年度）。

（二）加强中长期激励收益管理，建立中长期激励收入锁定期制度，做好极值管控和行权节奏安排，防止集中行权导致当年薪酬畸高。其中，项目和岗位分红等现金型激励以及股权激励中的企业权益授予价值，均应计入企业负责人薪酬总水平。

第二十一条 薪酬对标

企业负责人薪酬水平应当统筹考虑岗位贡献价值以及与上级公司中层管理人员、企业其他职工的分配关系，广泛进行市场对标，在国内同类可比市场薪酬价位 75 分位值以内合理确定。坚决杜绝借改革之名，脱离现有薪酬水平实际，盲目对标国家有关薪酬上限，导致企业负责人薪酬水平向薪酬上限不合理集中。

第二十二条 企业功能分类管理

公司要加强对企业负责人偏高过高薪酬的调控。根据各企业确定的本企业竞争类型划分执行薪酬调控上限。企业竞争类型确定后，原则上三年不变。

（一）主业不处于充分竞争行业和领域的企业负责人薪酬总水平原则上不高于当年最高制度薪酬。

（二）主业处于充分竞争行业和领域的企业负责人薪酬总水平原则上不高于当年最高制度薪酬的 3 倍。

第二十三条 当年最高制度薪酬

本办法所称当年最高制度薪酬，是指按本办法规定测算的、组织任命的企业负责人年度薪酬总水平上限值，具体包括当年基本年薪、按系数上限测算的绩效年薪，以及任期激励收入按归属年度分摊计入当年的金额。

第七章 职业经理人薪酬

第二十四条 市场化选聘与薪酬确定

企业负责人中的职业经理人是指根据企业发展需要，由公司通过市场化方式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，按规定程序备案。

第二十五条 契约化管理

对职业经理人实行契约化管理。通过双方自主协商，与职业经理人以合同方式明确聘任期限、岗位职责、薪酬福利、履职待遇、考核办法以及续聘、解聘条件等条款。

第二十六条 考核与追索扣回

对职业经理人要建立健全业绩考核办法，对未完成约定目标任务、考核不合格的，予以解聘。职业经理人薪酬水平应与经营业绩目标完成情况紧密挂钩，并建立追索扣回制度。

第二十七条 薪酬协商与办法制定

职业经理人的薪酬水平可参照同行业、同规模、同职位、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。职业经理人薪酬管理办法另行制定，在另行制定的办法出台前，按本办法及本章规定执行。

第八章 管理与监督

第二十八条 薪酬手册管理

公司应按规定程序备案经董事会审议的企业负责人年薪手册，并据此兑现企业负责人薪酬。

第二十九条 其他货币收入统筹

企业负责人领取的符合国家规定的政府津贴、院士津贴、高新工程津贴、国家科学技术奖等其他货币性收入，国家规定的履职待遇、业务支出相关补贴等，经审核同意后纳入薪酬手册统筹管理。企业不得将各地方政府和有关部门给予的奖金和实物奖励分配给企业负责人。

第三十条 兼职取酬

（一）企业负责人在所属子公司或本公司外的社会团体等兼

职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

（二）企业负责人在系统内多家企业兼职的，按所任最高层级职务标准领取薪酬。

（三）企业负责人在多个同层级企业有兼职的，可按薪酬“就高”原则、结合个人考核结果兑现年薪。

第三十一条 交流任职薪酬关系转移

异地交流任职的企业负责人，自调令下发次月起，工资社保关系转至新任职企业，按新岗位标准定薪，仅可继续领取原岗位已计提的递延薪酬与任期激励。确因特殊情况无法转移关系的，须书面申请并报批，由原企业代发、新任职企业全额返还成本。

第三十二条 退休后薪酬

企业负责人退休后，自下发职务调整通知文件次月起，按规定领取养老金的，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪、递延绩效年薪和按当期在企业负责人岗位实际工作月数计提的任期激励外，不得继续在原企业及其出资企业领取薪酬。

第三十三条 个税与核算

（一）企业负责人的薪酬为税前收入。企业负责人应依法缴纳个人所得税，公司应当依法代扣代缴个人所得税。

（二）企业负责人的薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。企业负责人薪酬应计入企业工资总额，在企业成本中列支，在工资账目统计中单列。

（三）企业负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存 15 年。

第三十四条 止付、追索与扣回

公司建立企业负责人薪酬止付、追索扣回制度。

（一）企业负责人违反国家有关法律法规、监管规则或《公司章程》，未履行或者未正确履行职责，给公司造成重大损失、导致公司被行政处罚或造成公司资产损失的，根据党纪政纪处分和责任认定结果，对相关企业负责人扣减当年绩效年薪，追索扣回部分或全部已经发放的绩效年薪和任期激励收入。

（二）因财务报告追溯重述等原因导致已核定薪酬依据发生变化的，应当对绩效年薪和中长期激励收入重新考核，并追索扣回超额发放部分。

（三）企业负责人因涉嫌违法违规被证券监管机构、纪检监察机关或司法机关立案调查期间，公司可暂缓发放其绩效年薪及中长期激励收入，待处理结果明确后按相关规定执行。

（四）追索扣回办法适用于在职、离任及退休的企业负责人。

第三十五条 违规处理

企业负责人存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的，按照有关规定给予纪律处分、组织处分和经济处罚，并追回违规所得收入。

第三十六条 监督检查

（一）公司应加强对企业负责人薪酬情况的监督检查，确保企业负责人薪酬管理符合本办法。

（二）公司纪委、审计和巡视等监督力量将企业负责人薪酬情况纳入监督检查范围。

（三）公司应健全内部监督制度，将企业负责人薪酬制度、

薪酬水平、补充保险等纳入企务公开范围，接受职工民主监督。

第三十七条 信息披露

公司应严格按照证券监管规定和上市公司信息披露管理相关制度，履行企业负责人薪酬信息披露义务，接受投资者和社会公众监督。

第九章 附 则

第三十八条 本办法所称“福利性货币收入”不包括国家规定的社会保险、企业年金、住房公积金等法定福利待遇。

第三十九条 以往规定与本办法不一致的，按照本办法执行。各级所属子公司参照执行。

第四十条 本办法由公司董事会负责解释。本办法经公司股东会审议通过之日起施行。

