

吉林高速公路股份有限公司

企业负责人薪酬管理办法

(2020 年 12 月 30 日 经公司 2020 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》和《吉林省国资委企业负责人薪酬管理暂行办法》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、监事会主席、专职党委副书记、纪委书记、工会主席、副总经理、财务总监以及董事会秘书。(以下除董事长、党委书记、副董事长和总经理外简称为企业其他负责人)

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 薪酬组织管理

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、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公司薪酬管理办法。

第三章 薪酬构成

第五条 目标薪酬

目标薪酬是指企业负责人正常状态下的年度标准薪资。企业负责人实行年薪制。

第六条 公司董事长、党委书记、副董事长和总经理薪酬构成

公司董事长、党委书记、副董事长和总经理实行年薪制，其年薪由基本年薪、绩效年薪、津补贴、任期激励收入、奖金构成。具体如下：

（一）基本年薪

公司董事长、党委书记基本年薪参照省属同行业国有（国有控股）公司主要负责人基本年薪的 0.9 倍确定；公司副董事长、总经理按公司董事长、党委书记基本年薪的 0.98 倍确定。

（二）绩效年薪

绩效年金基数=基本年薪

公司董事长、党委书记、副董事长和总经理绩效年薪=绩效年薪基数×董事会评价系数×工作评价系数。

（三）津补贴

依照公司管理序列津补贴暂行规定执行。

（四）任期激励收入

任期激励收入是指与绩效考核结果相挂钩的薪酬部分。

1. 在任期结束后发放的任期激励收入：

公司董事长、党委书记、副董事长和总经理任期激励由董事会根据省属同行业国有（国有控股）薪酬平均水平及当年公司业绩研究决定，参照标准同基本年薪。

具体发放时间及比例根据董事会决议发放。

2. 在任职期间每年发放的任期激励收入

标准额度为每年 3 万元，根据考核等级确定兑现比例。任职不满 1 年的，按任职天数核算。

（五）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。

第七条 企业其他负责人薪酬构成

企业其他负责人实行目标年薪制，年目标薪酬由董事会根据行业薪酬标准及公司业绩研究决定（具体标准见附件 1）。薪酬由基本年薪、绩效年薪、津补贴、奖金、加班加点工资和临时岗位工资构成。具体如下：

企业其他负责人年目标薪酬	
基本年薪	绩效年薪
50%	50%

（一）基本年薪

企业其他负责人的基本年薪作为固定收入分 12 个月发放。

基本年薪=目标年薪×50%

（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。企业其他负责人的绩效年薪与企业绩效考核结果挂钩。计算公式为：

绩效年薪基数=目标年薪×50%

企业其他负责人的绩效年薪总额=其他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

企业其他负责人实发绩效年薪=企业其他负责人实发绩效年薪总额×总经理对其分配权重

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）加班加点工资

经批准后的休息日加班、工作日加点，原则上安排补休；无法补休支付加班加点工资的，由本人提出申请，人事部门提交公司党委会、总经理办公会审批。

经批准后的法定节假日加班，支付加班工资。

1. 加班工资发放标准

日工资标准=（年目标薪酬÷12+通讯费+交通费+年功工资）÷21.75；

休息日加班工资=日工资标准×加班天数×200%；

法定节假日加班工资=日工资标准×加班天数×300%。

2. 加点工资发放标准

（1） 当月加点累计不超过36 小时（含36 小时）支付加点工资，超出时间不予补偿。

（2） 发放标准

小时工资标准=日工资标准÷8。

工作日加点工资=小时工资标准×加点时长×150%。

（六）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，在企业负责人间进行二次分配时发放的工资，企业负责人扣减的工资由总经理办公会制定分配方案。

第四章 薪酬管理

第八条 薪酬发放

公司董事长、党委书记、副董事长和总经理的基本年薪作为固定收入分 12 个月发放；任期激励的发放及时间根据董事会决议发放；绩效年薪基数的 50%按 12 个月进行预发，剩余部分根据考核结果发放或扣减。

企业其他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。

第九条 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）转岗培训、待岗时期工资待遇

转岗培训期间，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）÷21.75×病假天数+绩效年薪基数÷12； 当月应发岗位工资（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，当月应发岗位工资（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×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÷12+通讯费+交通费+年功工资）÷21.75×事假天数+绩效年薪基数÷12；当月应发岗位工资（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×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，人事部门提交公司党委会、总经理办公会议审批。

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事部门递交书面离职申请，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董事长、党委书记、副董事长和总经理的绩效工资（绩效年薪）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) 在经营活动中违法违规受党纪政务处分时扣减绩效工资：

1. 受党纪处分

(1) 受警告处分的，扣减全年绩效工资（绩效年薪）5%；

(2) 受严重警告处分的，扣减全年绩效工资（绩效年薪）10%；

(3) 受撤销党内职务处分的，扣减全年绩效工资（绩效年薪）30%；

(4) 受留党察看处分的，扣减全年绩效工资（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，扣减全年绩效工资（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，扣减全年绩效工资（绩效年薪）5%；

(2) 受记过处分的，扣减全年绩效工资（绩效年薪）10%；

(3) 受记大过处分的，扣减全年绩效工资（绩效年薪）20%；

(4) 受降级处分的，扣减全年绩效工资（绩效年薪）30%；

(5) 受撤职处分的，扣减全年绩效工资（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，扣减全年绩效工资（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，暂停绩效工资（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，补发绩效工资（绩效年薪）和任期激励收入。

(3) 受党纪政务处分扣减绩效工资（绩效年薪），在税前扣减。

第五章 附则

第十条 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。

第十一条 本办法自 2020 年 7 月 1 日起执行。2019 年 9 月 25 日第三届董事会第四次临时会议审议通过的《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。

附件 1. 吉林高速企业负责人宽带薪酬表

单位：万元

职级 \ 薪档	1 档	2 档	3 档	4 档	5 档	6 档	7 档	8 档	9 档	10 档	11 档	12 档	13 档	14 档	15 档
董事长、党委书记	根据考核情况，由董事会核定														
副董事长、总经理	根据考核情况，由董事会核定														
监事会主席	28.48	29.32	30.2	31.11	32.04	33.01	34.01	35.04	36.1	37.19	38.32	39.47	40.65	41.88	43.14
企业其他负责人 (除监事会主席)	18.77	19.32	19.90	20.50	21.12	21.75	22.41	23.09	23.79	24.51	25.26	26.02	26.8	27.61	28.45

注：监事会主席、企业其他负责人 3 档起薪