

# 重庆水务集团股份有限公司 薪酬管理制度



# 重庆水务集团股份有限公司薪酬管理制度

## 第一章 总则

**第一条** 为建立健全公司科学、规范的薪酬管理与激励约束机制，规范公司薪酬管理工作，严格遵守国家法律法规及监管规定，推动公司持续健康发展。根据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》《上市公司章程指引》及《重庆水务集团股份有限公司章程》等相关规定，结合公司实际经营管理情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度所称工资总额，是指一个会计年度内，公司直接支付给与本企业及所属单位建立劳动关系的全体在职员工的全部劳动报酬总额。

**第三条** 本制度适用于公司全体在职员工。其中，董事、高级管理人员薪酬管理，除遵守本制度规定外，还需严格执行上市公司相关监管规定。

### **第四条** 基本原则

（一）坚持市场化改革方向。推动薪酬管理与公司长远发展深度绑定，杜绝短期经营行为，保障公司长期稳定发展；健全完善工资分配体系，逐步实现员工薪酬水平与市场化薪资价位接轨匹配。

（二）坚持效益导向原则。秉持质量第一、效益优先的经营理念，员工薪酬核定与增长紧密衔接企业经济效益、全员劳动生产率提升情况，落实薪酬能增能减机制，充分调动员工创效积极性与主动性，持

续优化人工成本投入产出效率，激活企业经营发展活力。

（三）坚持公平公正原则。完善业绩考核评价体系，实现激励与约束并重、效率与公平兼顾；坚持按劳分配，统筹权责利统一，在保障薪酬分配内部公平、外部合规的基础上，重点向关键岗位、核心人才倾斜。

（四）坚持激励与约束并重原则。强化薪酬激励与约束管控，薪酬发放与绩效考核、奖惩结果、激励机制深度挂钩，严格执行“先考核、后发放”的管理原则。

**第五条** 本制度为公司薪酬管理的基础性文件，其他薪酬管理相关规定均为本制度配套制度，需满足本制度有关要求。

## 第二章 组织机构

**第六条** 股东会为公司薪酬管理最高权力机构，负责最终审议公司薪酬管理制度和董事薪酬方案。

**第七条** 董事会统筹负责公司全面薪酬管理工作，对薪酬体系运行进行整体调控，审定董事、高级管理人员的薪酬方案。

**第八条** 董事会薪酬与考核委员会负责监督、执行公司薪酬制度与绩效考核制度，构建科学有效的激励约束体系；针对公司董事、高级管理人员的薪酬制度、考核制度、激励方案向董事会提出专业建议；负责开展对董事、高级管理人员的绩效考核。

薪酬与考核委员会就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律法规和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会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，并进行披露。

### 第三章 工资总额核定

**第九条** 严格遵循国家及重庆市工资收入分配相关政策，结合公司发展战略、薪酬策略、年度生产经营目标、社会效益与经济效益，综合考量全员劳动生产率、行业及市场薪资对标水平，参照市人社局国有企业工资分配宏观指导线、工资增长调控目标，按照工资与效益联动原则，根据公司年度整体效益变动情况，核定公司年度工资总额。具体规则如下：

(一) 经济效益增长。公司整体经济效益增长的，年度工资总额原则上同步增长。若当年劳动生产率未提升，当年工资总额增长幅度不超过同期经济效益增长幅度的 90%。

(二) 经济效益下降。公司整体经济效益下降的，年度工资总额原则上同步下调。若当年全员劳动生产率未下降，当年工资总额下降幅度可控制在同期经济效益下降幅度的 50%以内，且需保障公司正常经营成本覆盖。

（三）特殊效益影响。公司经济效益受政策调整、承担重大战略任务等客观因素影响的，经董事会审议批准后，可剔除相关非经营性影响因素，按规定核定年度工资总额。

**第十条** 公司工资总额实行年度预算、决算管理制度。每年 1-2 月，结合公司年度发展战略、国家薪酬宏观政策、年度经营目标、人力资源规划及市场薪资水平，以上年度实际计提工资总额为基数，结合年度预算利润情况，编制当年工资总额预算及分配方案。年度结束后，依据审计确认的上年度实际利润完成情况，完成上年度工资总额决算清算工作。

**第十一条** 公司严格遵照本制度开展薪酬内部分配工作，主动接受上级单位及监管部门监督检查。建立工资总额预算动态监控机制，及时发现、纠正预算执行偏差。若出现超提、超发工资总额情况，须全额追回违规发放薪酬，并对相关责任人员依法依规追究纪律责任、给予经济处罚；涉嫌违法犯罪的，移送司法机关处理。

#### **第四章 董事与高级管理人员薪酬核定**

**第十二条** 公司董事、高级管理人员薪酬坚持市场化适配、业绩挂钩、长效发展原则，与行业薪资水平、公司经营业绩、个人履职成效、企业可持续发展能力深度匹配。

在公司经营管理岗位任职的董事，根据其任职岗位、岗位职责、工作责任核定薪酬标准。

**第十三条** 公司独立董事薪酬按照《独立董事费用管理办法》相

关规定，发放工作津贴及会议津贴。

**第十四条** 公司在岗非独立董事、高级管理人员（含总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等）实行年薪制薪酬体系，薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励三部分构成，具体如下：

（一）基本薪酬。根据岗位职级、岗位职责、任职能力、行业及市场薪资水平综合核定，保障岗位基础薪酬适配。

（二）绩效薪酬。结合公司年度整体经营状况、岗位年度绩效考核结果综合核定，实行年度考核、统一清算兑付。绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例不低于 50%。经理层成员薪酬结构同时严格遵守公司《经理层成员任期制和契约化管理工作方案》相关规定。

（三）中长期激励。与个人任期考核结果挂钩，包含任期激励、股票、期权、员工持股计划等各类长效激励，具体实施方案依据国家法律法规及监管要求另行制定。

**第十五条** 董事、高级管理人员因履行董事会、股东会等法定职责产生的合理公务费用，由公司按规定承担。

## 第五章 薪酬的发放

**第十六条** 本制度所列各类薪酬均为税前薪酬。公司按照国家法律法规及公司管理制度规定，统一代扣代缴个人所得税、个人承担的各类社会保险、公积金等费用，剩余部分足额发放至员工个人。

**第十七条** 公司普通员工实行结构工资制，薪酬按月发放；非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放。

**第十八条** 非独立董事、高级管理人员绩效薪酬实行延期支付机制，部分绩效薪酬在年度报告披露、年度绩效考核完成后支付。

**第十九条** 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，根据其实际任职期限、绩效考核结果核算薪酬，按规定予以发放。

**第二十条** 董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司不予发放当期绩效薪酬及相关津贴：

- （一）被证券监管主管机关公开谴责或认定为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会作出行政处罚的；
- （三）履职过程中存在重大过失，严重损害公司合法权益的；
- （四）存在严重违反公司管理制度、规章制度，经董事会认定不予计发薪酬的其他情形。

## **第六章 薪酬的调整**

**第二十一条** 公司薪酬体系服务于整体经营战略，根据公司经营状况、行业发展趋势、市场环境变化动态优化调整。公司结合行业薪酬水平、企业发展策略、岗位价值评估结果，合理核定董事、高级管理人员与普通员工的薪酬分配比例，坚持薪酬资源向关键岗位、生产一线岗位、高层次及高技能紧缺人才倾斜，持续优化薪酬分配结构，稳步提升普通员工薪酬水平。

**第二十二条** 董事、高级管理人员薪酬调整结合以下因素综合核

定：

- （一）同行业、同地区同类岗位薪资增长水平及市场对标情况；
- （二）市场通胀水平及薪酬实际购买力变化情况；
- （三）公司年度及中长期经营效益状况；
- （四）公司发展战略调整、组织架构及岗位体系优化情况；
- （五）个人岗位变动、职务调整及履职能力变化情况。

## 第七章 止付追索

**第二十三条** 因财务造假、会计差错等原因导致公司财务报告追溯重述的，公司须及时清算员工工资总额超提、超发部分，对董事、高级管理人员当期绩效薪酬及中长期激励重新开展考核清算，全额或部分追回超额发放的薪酬及激励收入。

**第二十四条** 董事、高级管理人员违反履职义务、损害公司利益，或对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有直接或间接责任的，公司可根据情节轻重，暂缓、扣减或停止发放其未支付的绩效薪酬、中长期激励，同时对违规期间已发放的绩效薪酬及长效激励收益，实行部分或全额追索追回。

## 第八章 考核与实施程序

**第二十五条** 董事会确定公司年度经营目标后，非独立董事、高级管理人员需根据公司战略目标，结合职责分工，逐项分解，制定个人年度绩效目标，并报经董事会审议。

**第二十六条** 年度审计工作完成后，公司结合年度财务数据和绩效指标完成情况开展年度工资总额清算。董事会薪酬与考核委员会负责组织开展非独立董事、高级管理人员年度绩效考核工作，可根据工作需要委托第三方专业机构独立开展绩效考核。

**第二十七条** 董事会薪酬与考核委员会审议董事个人履职评价、薪酬方案，该董事应当回避。董事薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，明确薪酬核定依据、薪酬构成及发放标准，最终由股东会审议决定并按规定披露。董事会审议董事薪酬相关事项时，涉及的关联董事应当主动回避。

高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定、董事会审议批准，向股东会专项说明，并按规定披露。

**第二十八条** 公司年度经营出现亏损的，在董事、高级管理人员薪酬审议、审批各环节，须专项说明薪酬调整、核定情况是否与公司业绩变动、效益联动机制保持一致，确保薪酬与业绩严格挂钩。

**第二十九条** 独立董事履职评价采用自我评价、相互评价、综合考评相结合的方式开展，全面核查履职尽责情况。

**第三十条** 董事会须定期向股东会报告年度董事履职情况、绩效评价结果及薪酬发放情况，相关内容按规定对外披露。

## 第九章 附则

**第三十一条** 本制度由公司董事会负责解释。本制度未尽事宜，或与有关法律法规、规范性文件和公司章程不一致的，按照有关法律

法规、规范性文件和公司章程等有关规定执行。

**第三十二条** 本制度经公司股东会审议通过后，正式生效并执行。