

# 德力西新疆交通运输集团股份有限公司

## 薪酬管理制度

(2019年4月修订)

### 第一章 总则

**第一条** 为提高德力西新疆交通运输集团股份有限公司(以下简称“公司”)整体的人力资源效率,通过先进的、市场化的薪酬管理模式,建立优秀人才的吸引机制,在公司内部引入竞争机制,激发员工的工作热情和潜力,依据《公司法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》等有关法律法规和制度,特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司、所属全资子公司、控股子公司的在岗员工。本制度中涉及到的员工如无特别说明是指公司所有在岗员工,包括公司高级管理人员。

#### **第三条** 术语解释

(一) 薪酬:薪酬是员工向所在组织提供劳务而获得的各种形式的酬劳。本制度中所指的薪酬指可以转化为货币的直接和间接经济性报酬。

(二) 奖金:奖金是一种补充的工资形式,其作用是对超出公司既定利润目标部分给予的报酬。

(三) 福利:福利是为员工提供一定的保障、解决员工后顾之忧的补充成分,需要根据行业特点、市场水平和公司财务负担能力决定。

(四) 津贴:津贴是指补偿员工在特殊条件下的劳动消耗及生活费额外支出,或在规定的工资之外,按学历、职称、职务等非业绩标准额外给予补贴的工资补充形式。

**第四条** 薪酬设定的原则。薪酬作为价值分配的形式之一,应遵循以下原则:

(一) 责任原则:按岗位的职责、价值、任职资格等因素,确定各个岗位的薪酬标准。岗位变动,则薪酬随之变动。

(二) 绩效原则：员工的实际薪酬与公司的经营情况、部门绩效和个人的工作业绩挂钩。

(三) 竞争原则：公司薪酬水平要更好地吸引和留住人才，保证薪酬体系与相同及相关行业接轨，贯彻以人为本的理念，保证使公司的薪酬水平在外部市场中具有竞争力。

(四) 激励原则：根据市场竞争环境及公司的发展目标，采用积极的、多样的、有效的激励方式以激发员工的工作热情，保障公司目标的实现。

(五) 公平原则：薪酬设计重在建立合理的价值评价机制，在统一的规则下，通过对员工的绩效考评决定员工的最终收入。分配依据是岗位特点、能力、工作业绩及行业薪酬水平，以体现内部公平、自我公平和外部公平。

(六) 经济原则：薪酬水平与公司的经营业绩紧密联系，人力成本的增长幅度应低于总利润的增长幅度，同时考虑劳动力资源的合理配置，保障公司的整体利益，实现可持续发展。

(七) 保密原则：公司遵循薪酬保密原则。

## 第二章 机构设置

**第五条** 董事、监事报酬事项由股东大会决定。高级管理人员的薪酬分配方案应当经董事会批准，向股东大会说明，并予以充分披露。

**第六条** 薪酬与考核委员会负责制定公司薪酬政策、薪酬水平（含调整）和薪酬管理制度，负责高级管理人员的绩效考核和激励方案。

**第七条** 总经理负责审批员工（不含高级管理人员）的薪酬政策、薪酬水平（含调整）和管理制度及修订方案，按照相关考核机制及办法落实分配方案，负责裁决公司高层及以下人员的薪酬申诉与纠纷，监管人力资源部薪酬管理的具体工作。

**第八条** 人力资源部是公司薪酬管理的归口管理部门，负责拟订交运集团薪

薪酬管理政策和制度，计算公司薪酬总额，拟定薪酬整体调整建议方案，提出薪酬个别调整建议。负责提出薪酬制度修订建议方案，负责解释公司薪酬政策和制度，在授权范围内负责特殊薪酬事项的议定和决策，负责公司内部薪酬申诉的受理。

### 第三章 薪酬体系

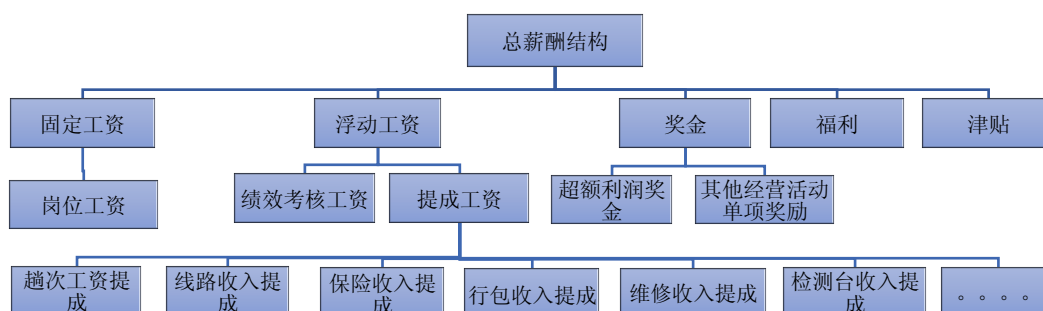
**第九条** 薪酬体系是向员工传达其在组织中的价值贡献，并向员工支付报酬建立的政策和程序，公司采用二种不同的薪酬模式：年薪制、职位绩效工资制。

**第十条** 年薪制是适用于公司高中层管理人员。

**第十一条** 年薪=基本薪+绩效工资。

**第十二条** 职位绩效工资制是公司的主要薪酬模式；职位绩效工资=岗位工资+绩效工资；绩效工资是指所在单位完成整体目标任务后进行考核所得工资。

**第十三条** 公司总薪酬结构情况如下图所示：



因各职系、各岗位薪酬模式不同，标准年薪的具体组成也不相同，具体内容见下表：《公司各职系薪酬结构划分表》。

职系	岗位	固定工资	浮动工资		超额利润奖金	津贴福利	备注
		岗位工资	岗位绩效工资				
			岗位绩效考核工资	提成工资			
管理	董事长、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书	70%	30%	-	√	√	年薪制
	各职能部门总监、各分/子公司经理	70%	30%	-	√	√	
	各职能部门副总监、各分/子公司副经理	75%	25%	-	√	√	

一般管理 人员及员 工	职能部门主管、副主管岗位	75%	25%	-	√	√	季度考核
	职能部门基层员工	80%或 100%	0 或 20%	-	√	√	
	公车驾驶员、售票员、行包 员等岗位	0%或 80%或 100%	0%或 20%	√		√	

#### 第四章 各种薪酬定义

**第十四条** 公司所有员工其薪酬标准按以下原则制定：公司组织评审小组在工作分析的基础上，采取一定的方法，对岗位在组织中的影响范围、职责大小、工作强度、工作难度、任职条件、岗位工作条件等特性进行评价。以确定岗位在组织中的相对价值，根据岗位价值确定岗位在组织中的职等与职级。

**第十五条** 对新聘的中层以下（含中层）员工，在试用期内，其薪酬按所聘岗位薪酬（固定）80%计算，试用期考核达标后执行现岗位薪酬待遇。

**第十六条** 岗位工资即是基本工资。是公司根据国家规定，为了保障员工必要生活所需而确定的，是员工薪酬构成的基本组成部分。

**第十七条** 浮动工资是员工薪酬结构中的重要组成部分，包括绩效工资和提成工资两大部分。浮动工资根据各岗位不同的特性具体组成不同。绩效工资：根据各单位签订的目标责任书，将其年度目标按安全、生产、管理等指标分解落实到每个季度，依据每季度实际完成任务的情况，按不同岗位计发。

**第十八条** 提成工资是以工作任务完成情况为依据，从相应的业务收入中提取一定比例的工资形式，执行提成工资的岗位由公司根据工作和生产的实际需要确定，包括但不限于以下几种提成形式：趟次工资提成、线路收入提成、保险收入提成、行包收入提成、检测台收入提成、维修收入提成等。各基层单位有权根据业务运行情况提出相关提成方案，由人力资源部审核，报总经理审批后执行。

**第十九条** 超额利润奖金：公司超额利润奖金分为经营事项超额利润奖金和其他经营活动单项奖励。

（一）公司经营事项超额利润奖金按照每年与董事会签订的《年度经营目标

责任书》而确定执行；下属子/分公司经营事项超额利润奖金按照每年与总经理签订的《年度经营目标责任书》执行。

（二）其他经营活动单项奖励是指除了公司主营业务外的并购、重组、非常规性政府补贴、税务免征或返还、资产处置等给公司带来利润的活动事项。上述活动完成后，公司将发放专项奖金给管理团队参与人员，奖金数额应根据该事项的复杂程度、难易程度等因素综合考虑。奖金数额在 100 万以内由薪酬与考核委员会提出建议审议批准，超过 100 万元由薪酬与考核委员会提出建议并分别根据《公司章程》的相关规定提交董事会和股东大会审议批准。

**第二十条** 公司依据国家、自治区的相关规定并根据公司经济承受能力，给员工提供必要的各种福利、津贴及补贴。

## 第五章 薪酬发放与调整

**第二十一条** 薪酬发放：公司执行月工资制。每月 30 日前，按员工各岗位应发的工资报酬发放。

**第二十二条** 薪酬总额调整：公司根据自治区平均工资上涨水平、乌鲁木齐市城镇居民消费价格指数、自治区交通行业职工平均工资水平和企业经济效益增长等情况，按照工资分配制度和工资分配方案，遵循在企业经济效益增长的基础上，按一定比例增长员工工资，逐步改善员工生活水平以达到双赢的目的。由公司人力资源部提出调整建议，经总经理办公会审核后报公司董事会审批。

**第二十三条** 个别调整：个别调薪是指根据员工个人绩效状况、任职能力和岗位变动等决定员工的薪酬调整。个别调整是针对个别技能突出的员工设置的弹性措施，用以激励员工提高技术水平和加强贡献。个别调薪审批（仅适用高级管理以下人员）：由公司经营班子或部门负责人提出，人力资源部经理审核，主管领导复核，总经理审批后执行；高级管理人员由公司经营班子提出，总经理复核，提交董事会审批后执行。

## 第六章 附则

**第二十四条** 本制度经公司董事会批准后，由人力资源部负责制度的颁布、修订、废止及监督执行。

**第二十五条** 本制度与法律法规不一致的，也按照法律法规执行，执行国家、自治区及乌鲁木齐市有关法律法规规定。

**第二十六条** 本制度自发布之日起实施。

德力西新疆交通运输集团股份有限公司董事会

2019年4月22日