



重庆市涪陵榨菜集团股份有限公司

董事、监事、高级管理人员及其他班子成员

薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为进一步完善重庆市涪陵榨菜集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事、高级管理人员及其他班子成员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动公司领导班子成员的工作积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《公司章程》、涪国资发（2017）185号《重庆市涪陵区区属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法》相关规定，依据公司领导班子岗位的价值评估，特制定本薪酬管理办法。

第二条 本办法适用于下列人员：

公司董事会成员、监事会主席，公司高级管理人员（包括集团公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、总经理助理、工会主席）；由中共涪陵区委、区政府任命的其他班子成员。对前述人员以下简称公司班子成员。

不在公司担任除董事、监事之外其他工作职务的董事、监事，不在公司领取薪酬；独立董事，实行独立董事津贴制，除此外不另外在公司领取其他薪酬。

第三条 公司班子成员薪酬管理办法遵循以下原则：

- (一) 遵循国家法律法规和涪陵区国资委有关规定；
- (二) 体现薪酬水平与公司规模、业绩及外部薪酬水平相符的原则；
- (三) 体现激励与约束并重、奖罚对等的原则；
- (四) 体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- (五) 体现责、权、利对等的原则。

第四条 公司董事、监事的薪酬方案，须提交股东大会审议通过后方可实施。公司其他班子成员薪酬方案须提交公司董事会审议通过后方可实施。公司董事会薪酬与考核委员会是公司班子成员薪酬方案制定及考核的管理机构。

第二章 薪酬的构成及兑现

第五条 薪酬的构成

公司班子成员薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

(一) 基本年薪，指班子成员的年度基本收入。

基本年薪=董事长基本年薪×薪酬分配系数(β)

月度基本薪酬=基本年薪÷12

(二) 绩效年薪，指与班子成员月度、年度考核评价结果相联系的收入，由月度绩效薪酬和年度绩效薪酬两部分组成。

月度绩效薪酬=月度基本薪酬额

年度绩效薪酬=年度薪酬总额-基本年薪总额-月度绩效薪酬总额

第六条 薪酬兑现

班子成员薪酬兑现分基本年薪和绩效年薪两部分。

(一) 基本年薪兑现，不考核，按月发放。

(二) 绩效年薪兑现，要实施月度和年度考核，其兑现计算

公式：

月度绩效薪酬=月度基本薪酬额×考核得分÷100

年度绩效薪酬=(年度薪酬总额-基本年薪总额-月度绩效薪酬总额)×考核得分÷100

月度或年度考核得分60分以下的，月度或年度绩效年薪为0。

董事长、党委书记考核由涪陵区国资委组织，其他班子成员

考核，在公司董事会薪酬与考核委员会领导下，实施公司内部部分级考核。

公司班子成员个人应承担的社会保险费用、住房公积金费用、企业年金、个人所得税等费用由公司代扣代缴。

第三章 薪酬总额水平的确定

第七条 薪酬总额水平确定的总体原则

根据涪国资发（2017）185号《重庆市涪陵区区属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法》相关规定，确定董事长年度薪酬总额水平；以董事长年度薪酬总额水平为参照基数，董事长分配系数为1，总经理、监事会主席为0.9-1；其他班子成员分配系数在0.6-0.9之间，原则上分配系数在0.8以上的人数不得高于其他班子成员总人数的30%。

第八条 薪酬总额水平确定的方法

（一）董事长薪酬总额水平的确定

董事长薪酬总额按照涪国资发（2017）185号《重庆市涪陵区区属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法》第四章第十七条、第十八条规定每年计算确定。

1、基本年薪，根据上年度涪陵区区属国有企业在岗职工平

均工资的 2 倍确定。

2、绩效年薪，以基本年薪为基数，根据年度经营业绩考核、班子年度考核、个人年度考核评价结果并结合绩效年薪调节系数予以确定。

董事长绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数

年度考核评价系数按下表确定：

综合考核得分 (区国资委组 织考核)	100-95	95-90	90-85	85-80	80-70	70-60
系数值	2	1.9	1.8	1.7	1.6	1.5

绩效年薪调节系数按下表确定：

年度考核指标	权重 (%)	1 档	系数 f(x)	2 档	系数 f(x)	3 档	系数 f(x)	4 档	系数 f(x)	5 档	系数 f(x)	6 档	系数 f(x)	7 档	系数 f(x)
Z 资产总额 (亿)	40	Z ≥ 100	1.5	100 > Z ≥ 80	1.4	80 > Z ≥ 60	1.3	60 > Z ≥ 40	1.2	40 > Z ≥ 20	1	20 > Z ≥ 10	1	Z < 10	0.9
Y 营业收入 (亿)	30	Y ≥ 50	1.5	50 > Y ≥ 30	1.4	30 > Y ≥ 20	1.3	20 > Y ≥ 15	1.2	15 > Y ≥ 10	1	10 > Y ≥ 5	1	Y < 5	0.9
L 利润总额 (亿)	30	L ≥ 2	1.5	2 > L ≥ 1.5	1.4	1.5 > L ≥ 1	1.3	1 > L ≥ 0.8	1.2	0.8 > L ≥ 0.5	1	0.5 > L ≥ 0.2	1	L < 0.2	0.9

绩效年薪调节系数 = Σ 年度考核指标对应的档次系数 × 权重

3、董事长薪酬总额=基本年薪+绩效年薪

(二) 其他班子成员薪酬总额水平的确定

其他班子成员以职务等级和所在领域、分管部门作为重要依据，进行岗位价值评估，再确定每个职位与董事长年度薪酬总额水平挂钩的分配系数，其薪酬水平（K）与董事长薪酬（M）挂钩。薪酬分配系数（ β ）结合其职务、所在领域、分管部门、能力经验等因素综合确定：

总经理、监事会主席薪酬 $K=M\times\beta$ ，其中总经理 $\beta=0.98$ ，监事会主席 $\beta=0.90$ ；

其他班子成员薪酬 $K=M\times\beta$ ，其中， $\beta=\beta_1+\sum\beta_2$ 错误！未找到引用源。。

设置董事长职务系数为 1，设副职班子成员岗位价值评价系数（ β_1 错误！未找到引用源。），分管部门附加系数（ β_2 ）两个调节系数，确保班子成员薪酬分配比例符合涪国资发（2017）185号《重庆市涪陵区区属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法》要求。

副职班子成员岗位价值评价系数（ β_1 错误！未找到引用源。），根据职责分工，通过岗位价值评估确定。

以分管部门中干的岗位价值评估结果作为部门价值，基于部门价值评估结果，设置分管部门附加系数（ β_2 ），其标准为：

一级单位	二级单位	岗位名称	岗级	部门附加系数
集团总部机关	产品技术创新研究院	产品技术创新研究院副院长	15	0.033
集团总部	战略目标部(董事长办公室)	战略目标部(董事长办公室) 经理	14	0.031
集团总部	投资发展部	投资发展部经理	14	0.031
集团总部	工程建设管理部	工程建设管理部经理	14	0.031
集团总部	技改设备部	技改设备部经理	14	0.031
集团总部	成本控制部(招标办)	成本控制部经理	13	0.029
集团总部	品牌战略规划部	品牌战略规划部经理	17	0.038
集团总部	品牌传播管理部	品牌传播管理部经理	17	0.038
集团总部	证券投资部	证券投资部经理	17	0.038
集团总部	行政部(数字化营销改造策 划部)	行政部(数字化营销改造策 划部)经理	17	0.038
集团总部	总经办(产供销调度中心、 标准化办)	总经办(产供销调度中心、 标准化办)经理	13	0.029
集团总部	采购供应部	采购供应部经理	14	0.031
集团总部	财务管理部	财务管理部经理	13	0.029
集团总部	综合管理部	综合管理部经理	13	0.029
集团总部	人力资源管理部	人力资源管理部经理	14	0.031
集团总部	党委办公室	党委办公室主任	13	0.029
集团总部	审计监察部	审计监察部经理	13	0.029
集团总部	工会办公室	工会办公室主任	13	0.029

涪陵生产基地机关	生产设备管理部	生产设备管理部经理	14	0.031
涪陵生产基地机关	品质管理部	品质管理部经理	14	0.031
原料营运分部机关	业务运营部	业务运营部经理	14	0.031
原料营运分部机关	技术品质部	技术品质部经理	14	0.031
原料营运分部机关	财务部	财务部经理	13	0.029
销售公司机关	销售管理部	销售管理部经理	14	0.031
销售公司机关	渠道管理部	渠道管理部经理	13	0.029
销售公司机关	财务部	财务部经理	12	0.026
眉山生产基地机关	行政人事部	行政人事部经理	11	0.024
眉山生产基地机关	财务部	财务部经理	11	0.024
眉山生产基地机关	生产部	生产部经理	11	0.024
眉山生产基地机关	品质部	品质部经理	11	0.024
东北生产基地机关	人事行政部	人事行政部经理	11	0.024
东北生产基地机关	生产设备部	生产设备部经理	11	0.024
东北生产基地机关	财务管理部	财务管理部经理	11	0.024
东北生产基地机关	品质管理部	品质管理部经理	11	0.024
销售公司一线				0.08
涪陵生产基地生产厂				0.06
眉山生产基地生产厂				0.04
东北生产基地生产厂				0.03
原料分部原料加工厂				0.06
绿色智能化生产基地				0.01

桑田食客电商公司				0.02
惠聚天下电商公司				0.01
备注：公司组织机构设置因经营发展需要发生调整的，新增部门或职能职责调整的部门，按照本办法规定确定相 关系数后执行，无需提交薪酬与考核委员会、董事会或股东会审议。				

第四章 处 罚

第九条 违反决策程序或法律法规政策，造成经济损失或发生安全、环保等事故的，视情节轻重，由涪陵区国资委研究决定扣罚绩效年薪总额 5%-100%，涉嫌犯罪的，依法移交司法机关处理。

第十条 以下人员发生职务犯罪行为的，除行为人移交司法机关处理外，对班子成员的全部绩效年薪作出相应处罚。

（一）董事长发生职务犯罪行为受到刑事处罚的，否决其绩效年薪，扣罚纪委书记绩效年薪总额 5%。

（二）总经理发生职务犯罪行为受到刑事处罚的，否决其绩效年薪总额，分别扣罚董事长和纪委书记绩效年薪总额 5%。

（三）其他班子成员发生职务犯罪行为受到刑事处罚的，否决其绩效年薪总额，分别扣罚主要负责人（董事长、总经理）和纪委书记绩效年薪总额 10%和 5%。

（四）企业中层人员（含子企业负责人）发生职务犯罪行为

受到刑事处罚的，分别扣罚分管负责人和纪委书记绩效年薪总额5%。

第十一条 公司班子成员发生非职务犯罪行为的，否决其绩效年薪。

第十二条 公司班子成员发生违反党纪政纪规定，受到党纪政纪处分的，视情节轻重，由涪陵区国资委研究确定扣罚绩效年薪总额的5%-100%。

第五章 薪酬调整

第十三条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着涪陵区国资委规定及公司经营状况的不断变化而作相应的调整。

第十四条 若公司遭遇外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，薪酬与考核委员会可根据具体情况对本制度提出修订方案，最终报股东大会审议通过后实施。

第六章 其 他

第十五条 公司班子成员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第十六条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范



性文件、《公司章程》及涪陵区国资委相关规定执行。

第十七条 本制度由董事会负责制定、解释和修改。

第十八条 本制度自股东大会审议通过之日起生效。