

重庆渝开发股份有限公司 高管人员薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为了切实履行企业国有资产出资人职责，维护所有者权益，落实企业国有资产保值增值的责任，促进公司经济效益的持续增长，建立有效的激励和约束机制，合理确定公司高管人员收入水平，充分调动公司高管人员的积极性与创造性，提高公司的经营管理水平和效益。遵循本企业竞争性行业及市场化的特性，并结合公司实际，特制定本办法。

第二条 公司高管人员薪酬遵循以下原则

- (一) 坚持分配与责、权、利相结合；
- (二) 坚持市场经济导向，薪酬结构为基本薪酬与绩效薪酬相结合，绩效薪酬考核拉开差距原则；
- (三) 坚持个人薪酬与公司年度经营目标挂钩，实行目标考核与绩效评价相结合、考核结果与奖惩挂钩的考核制度；
- (四) 坚持个人薪酬与公司长远利益相结合，通过任期激励实现风险共担、利益共享，确保公司长期稳定发展。

第三条 适用范围

本办法适用于以下人员：

高管正职：董事长、总经理、监事会主席；（党委书记参照执行）

高管副职：副总经理、董事会秘书、财务总监。（党委副书记、纪委书记、工会主席参照执行）

第四条 薪酬构成

公司高管人员的薪酬构成由基本工资、年度绩效奖金和任期激励金三部分构成。其中基本工资按月发放，年度绩效奖金于年度考核后发放，任期激励金每年另行计提，三年任期结束时根据任期考核结果发放。

此外，在公司有新开工项目的年度，年度绩效奖金与项目绩效考核挂钩，具体另行制定《重庆渝开发股份有限公司项目风险激励试行管理办法》。

第二章 基本工资

第五条 基本工资

（一）基本工资标准：高管正职月基本工资系数为 1，即每月 2 万元；高管副职月基本工资系数为 0.8，即每月 1.6 万元。

（二）基本工资发放方式：按月发放。

（三）基本工资调整：根据公司经营状况、市场变化等因素适时提出调整方案，按程序报批后执行。

第三章 年度绩效奖金

第六条 年度绩效奖金

年度绩效奖金主要用于体现公司高管人员经营业绩差异。

（一）年度绩效奖金基数

公司董事长、总经理年度绩效奖金基数以当年度实际完成的归属母公司的净利润（以下简称“净利润”）直接挂钩。

（二）年度绩效奖金考核方式：公司对高管进行年度绩效考核，于年初签订绩效目标责任书，高管正职的年度绩效考核按公司年度目标责任书考核，高管副职根据公司目标、分管工作、党建目标下达目标责任书进行考核。

（三）年度绩效奖金计算方式

年度绩效奖金按公司年度实际完成的净利润指标确定，以绩效得分对应绩效奖金系数，具体计算公式为：年度绩效奖金 = 年度绩效奖金基数 × 绩效奖金系数。

（四）年度绩效奖金系数的确定

1. 董事长、总经理年度绩效奖金考核系数：

年度绩效考核得分 60 分（不含）以下，当年绩效奖金考核系数为 0.5；年度绩效考核得分 60 分（含）至 75 分（不含），当年绩效奖金考核系数按插值法计算为年度绩效考核分数 ÷ 30 - 1.5；年度绩效考核得分 75 分（含）至 125 分（不含），当年绩效奖金考核系数为 1；年度绩效考核得分高于 125 分（含），当年绩效奖金考核系数按插值法计算为年度绩效考核得分 ÷ 50 - 1.5（最高考核系数为 1.5）。

2. 监事会主席年度绩效奖金系数：

监事会主席年度绩效奖金按董事长、总经理年考核后的年度

绩效奖金的 0.9 发放。

3. 高管副职年度绩效奖金系数：

高管副职年度绩效奖金按董事长、总经理考核后的年度绩效奖金的 0.6-0.9 之间拉开差距发放。高管副职个人年度目标考核 90 分及以上，年度绩效奖金系数为 0.9；75 分（含）至 90 分（不含），年度绩效奖金系数为 0.8；60 分（含）至 75 分（不含），年度绩效奖金系数为 0.7；60 分以下年度绩效奖金系数为 0.5。

4. 公司连续两年净利润为亏损且考核分值低于 60 分，董事会或股东大会将对公司领导班子进行调整。

（五）年度绩效奖金预发

年度绩效奖金实行半年预发，即高管正职 6 万元、监事会主席 5.4 万元、副职 4.8 万元预发，年底根据考核结果进行结算。

第四章 任期激励金

第七条 任期激励金

公司高管人员以董事会换届为一届任期，每年另行计提任期激励金，根据任期目标责任书，待任期结束经考核后发放。

（一）计提方式：在高管人员的任期内，每年另行计提：

当年计提=年度绩效奖金基数×10%

（二）发放方式：以任期内每年计提额度之和为基数，以任期考核分数对应奖金系数，系数为 0.5-2 之间，具体公式为：

任期风险激励金=∑每年计提额度×奖金系数

(三) 任期激励奖金系数的确定

任期考核得分低于 60 分 (不含) ，其奖金系数为 0.5 ；任期考核得分为 60 分 (含) 至 75 分 (不含) ，其奖金系数按插值法计算为 $\text{任期考核得分} \div 30 - 1.5$ ；任期考核得分为 75 (含) 至 125 分 (含) ，其奖金系数为 1 ；任期考核得分高于 125 分 ，其奖金系数按插值法计算为 $\text{考核得分} \div 25 - 4$ (最高系数为 2) 。

第五章 福利待遇

第八条 高管人员福利待遇包括社会保险、商业补充医疗保险及住房公积金。

第九条 兼任多职的高管人员，薪酬按“职务就高不就低，兼职不兼薪”的原则执行。高管人员实行年薪后，不得在公司领取其他任何工资性收入，即不得在以上规定薪酬外领取其他奖金、津贴、补贴、加班工资和特殊情况下支付的工资，以及特殊或额外劳动消耗津贴 (包括夜班津贴、加班津贴等) 、技术性津贴、工龄津贴、过节费 (节日补贴) 、书报费、清凉饮料费、烤火费等 (国家另有规定的除外) 。若在兼职单位领有报酬的，应如数交回公司。

第十条 社会保险和住房公积金

(一) 社会保险

高管人员的社会保险的缴费基数按《社会保险法》和重庆市社保政策规定执行，缴费比例按重庆市的规定执行。

(二) 住房公积金

高管人员的住房公积金的缴费基数按《住房公积金条例》和重庆市住房公积金政策规定执行，缴费比例为 12%。

第六章 附 则

第十一条 公司高管人员接受组织调动或退休，年度绩效奖金、任期激励金按实际工作月数发放；本人申请辞职或被辞退人员未发放的年度绩效奖金、任期激励金不予发放。

第十二条 公司高管人员年度薪酬标准可适时根据市国资委政策、公司经营状况、市场因素等按程序报批后调整。

第十三条 本办法按照相关规定提交公司董事会、股东大会审议通过后，自 2017 年 1 月 1 日起实施。原《渝开发公司高管人员薪酬管理暂行办法》同时废止。