吉林高速公路股份有限公司
企业负责人薪酬管理暂行办法

（经2018年3月20日　第二届董事会第十次会议审议通过）

第一章 总则

第一条 为贯彻落实省委、省政府《关于深化国有企业改革的意见》精神，进一步深化出资企业负责人薪酬制度改革，完善激励约束机制，推动形成水平适当、结构合理、管理规范、监督有效的收入分配格局，促进企业持续健康发展，根据中央、省委深化国有企业负责人薪酬制度改革相关政策，结合本企业实际，制定本办法。

第二条 本办法所称企业负责人是指下列人员：

董事长、党委书记、总经理、监事会主席及其他副职负责人。

本办法中的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 薪酬管理应当遵循以下原则

（一）坚持完善现代企业制度的方向，推动企业改革发展，规范企业公司治理，强化企业负责人责任，增强企业发展活力。

（二）坚持分类分层管理，建立与企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应的差异化薪酬管理制度，严格规范国有企业负责人薪酬分配，对通过市场化选聘实行契约化管理的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

（三）坚持统筹兼顾，合理调节企业负责人与企业职工之间的薪酬收入关系，促进社会公平正义。

（四）坚持政府监管与企业自律相结合，建立健全管理规范、约束有力、公开透明、监督有效的企业负责人薪酬监管体制机制，规范收入分配秩序。

第二章 薪酬结构和水平

第四条 企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

第五条 基本年薪是指企业负责人的年度基本收入。企业主要负责人基本年薪按照上年度省管国有企业在岗职工平均工资的 2 倍以内确定，原则上每年核定一次。总经理、监事会主席的基本年薪系数在 0.9-1 之间确定，副职负责人的基本年薪依据其任职岗位、承担责任和风险等因素，按本企业主要负责人基本年薪的 0.6-0.9 倍确定，合理拉开差距。

第六条 绩效年薪是指与企业负责人年度经营业绩考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度经营业绩考核评价结果并结合绩效年薪调节系数确定。

企业负责人年度考核评价系数最高不超过 2。

绩效年薪调节系数主要根据企业功能性质、行业特点以及企业资产总额、营业收入、利润总额、从业人员等规模因素，公司绩效年薪调节系数最高不超过 1.5。

第七条 根据企业功能或行业特点，经批准可适当调整基本年薪和绩效年薪的比例。

第八条 企业负责人年度综合考核评价为不胜任的，不得领取绩效年薪。当年本企业在岗职工平均工资未增长的，原则上企业负

责人绩效年薪不得增长。

第九条 任期激励收入是指与企业负责人任期考核评价结果相联系的收入，根据任期考核评价结果，按企业负责人任期内年薪总水平的30%确定。

企业负责人任期综合考核评价为不胜任的，不得领取任期激励收入。因本人原因任期未满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未满的，根据任期考核评价结果并结合本人在企业负责人岗位实际任职时间发放相应任期激励收入。

第三章 薪酬支付和管理

第十条 企业负责人基本年薪按月支付。绩效年薪按照先考核后兑现的原则，在年度考核结束后一次性兑现。任期激励收入在任期结束后，实行延期支付方式，前两年分别支付 30%，第三年支付40%。

第十一条 企业负责人的薪酬为税前收入，应由本人依法缴纳个人所得税，企业应当依法为企业负责人代扣代缴个人所得税。

第十二条 对任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，根据企业负责人承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回办法适用于已离职或退休的企业负责人。

企业负责人违规经营投资造成损失的，按照《国务院办公厅关于国有企业违规经营投资责任追究制度的意见》执行。

第十三条 企业负责人在下属全资、控股、参股企业兼职或在本企业外的其他单位兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴、补贴等任何形式的报酬。

第十四条 企业负责人不得在国家和省规定之外领取由地方政府或有关部门发放的奖金及实物奖励。

第十五条 企业负责人因岗位变动调离企业的，自任免机构下发职务调整通知文件次月起，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬，工资关系不得保留在原企业。

第十六条 企业负责人因工作变动离开原岗位但工资关系按规定保留在原企业的，自任免机构下发任免通知文件次月起，其工资收入参考本企业同岗位负责人的基本年薪确定，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续领取绩效年薪和任期激励收入。

第十七条 企业负责人达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬。

第十八条 企业负责人的薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。企业负责人薪酬应计入企业工资总额，进入企业成本，在工资统计中单列。

第十九条 企业负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料应至少保存 15 年。

第四章 规范福利性待遇

第二十条 企业负责人应按照国家和省有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险。

第二十一条 企业为负责人建立企业年金的，其缴费比例不得

超过国家统一规定的标准,企业当期缴费计入负责人年金个人账户的最高额不得超过国家和省的有关规定。

第二十二条 企业为负责人建立补充医疗保险的,其缴费比例不得超过国家统一规定的标准,企业负责人补充医疗保险待遇按国家及省的规定执行。

第二十三条 企业为负责人缴存住房公积金比例最高不得超过 12%,缴存基数最高不得超过企业负责人工作所在地区、城市统计部门公布的上一年度职工月平均工资的 3 倍。

第二十四条 企业负责人享受符合国家规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇,一并纳入薪酬体系统筹管理。

除国家和省规定以外,企业负责人不得在企业领取其他福利性货币收入。

第五章 薪酬监督

第二十五条 健全企业内部监督制度。企业负责人每年的年度薪酬分配方案报董事会审核通过。企业负责人薪酬制度、薪酬水平、福利性待遇等纳入公开范围,接受职工监督。建立对企业负责人的薪酬分配的监督检查制度,采取专项监督检查,审计监督检查、监事会监督检查、巡视监督检查等方式进行监督。

第二十六条 建立健全薪酬信息公开制度。企业负责人的薪酬水平等薪酬信息,按照上市公司信息披露管理办法向社会披露。

第六章 附则

第二十七条 本办法自公司董事会通过之日起执行,并由董事会负责解释。董事长、监事会主席的薪酬管理可参照本办法执行。