

广东众和化塑股份有限公司文件

众塑化塑字〔2024〕第 12 号

关于调整公司高级管理人员薪酬制度的通知

公司全体员工、各部门负责人：

为适应公司发展战略需要，进一步规范高级管理人员薪酬管理，经公司董事会研究决定，现对高级管理人员薪酬制度进行调整，自2024年10月1日起正式实施。

一、适用范围

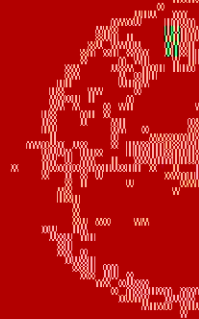
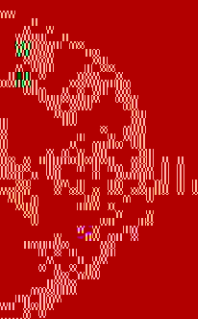
适用于公司高级管理人员。

二、薪酬结构

薪酬由基本工资、绩效奖金、津贴补贴、长期激励等构成。

高级管理人员薪酬制度调整，旨在优化薪酬结构，强化绩效考核，提升薪酬竞争力。调整后，高级管理人员薪酬将实行年薪制，由董事会薪酬委员会负责考核与发放。绩效奖金将根据公司年度经营业绩及个人绩效考核结果确定。津贴补贴按照国家和公司相关规定执行。长期激励计划将根据公司未来发展规划另行制定。

特此通知。



办公室

2024

年

1月

2月

3月

4月

5月

附件：

广东众和化塑股份公司

劳动合同管理制度

第一章 总 则

第一条 目 的

为规范公司劳动合同管理，明确公司与员工双方的权利和义务，根据《中华人民共和国劳动合同法》及相关法律法规，结合公司实际情况，制定本制度。

本制度适用于与公司建立劳动关系的全体员工。劳动合同的订立、履行、变更、解除和终止，均应符合本制度的规定。

公司应依法与员工签订书面劳动合同，明确双方的权利和义务，保障员工的合法权益。

公司应依法保障员工的休息休假、劳动安全卫生、保险福利、员工培训、劳动纪律以及劳动定额管理等直接涉

及员工切身利益的事项，不得违反国家法律法规及公司规章制度。

本制度自发布之日起施行，原有相关规定与本制度不一致的，以本制度为准。

视为员工提出终止劳动关系，公司须及时终止用工和办理有关手续，而且无需向员工支付经济补偿，但是应当依法向员工支付其实际工作时间的劳动报酬。

第七条 公司与员工首次订立劳动合同前，可采取人手一册或者组织签订的方式，向员工提供《劳动合同法》全文及《劳动合同法》有关条款的释义。

第八条 公司应当依法建立和完善劳动规章制度，保障员工享有劳动权利、履行劳动义务。劳动合同经双方签字盖章后生效。

第九条 劳动合同书一式两份，一份由员工持有，一份由公司持有。劳动合同书应当具备以下条款：

第十条 固定期限劳动合同的期限由公司根据自身生产经营需要确定。

（一）劳动合同期限不得少于法定期限；

（二）劳动合同期限不得违反法律、法规及规章制度的规定；

（三）劳动合同期限不得违反集体合同的规定；

（四）劳动合同期限不得违反国家有关规定；

（五）劳动合同期限不得违反国家有关规定；

（六）劳动合同期限不得违反国家有关规定；

(五) 法律法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。

除上述法律规定的必备内容外，劳动合同还应包括劳动合同变更、解除和终止、调解与仲裁、服务期与竞业限制等内容。

第十四条 公司可与员工签订下列专项协议（合同）作为劳动合同的附件，与劳动合同具有同等效力：

（一）保密协议：对公司高层管理人员、高级技术人员和其他负有保密义务的人员，公司与其签订保密协议，明确双方的权利和义务，约定竞

第四章 劳动合同管理

第一节 劳动合同的订立和变更

第十六条 公司与员工都要按照劳动合同的约定全面履行各自的义务。

第十七条 员工涉嫌违法犯罪被司法机关拘留或逮捕，员工在被限制

以可于续。

第四章 薪酬管理

一、薪酬管理概述

薪酬是指企业支付给员工的劳动报酬，是企业对员工劳动付出的回报。

薪酬管理是指企业根据员工的工作表现、能力和贡献，制定合理的薪酬制度，并对其进行有效实施的过程。

薪酬管理是企业人力资源管理的重要组成部分，对企业的竞争力和员工的积极性有着深远的影响。

薪酬管理的主要内容包括：薪酬调查、薪酬结构设计、薪酬支付、薪酬调整等。

薪酬管理是企业人力资源管理的重要组成部分，对企业的竞争力和员工的积极性有着深远的影响。

薪酬管理是企业人力资源管理的重要组成部分，对企业的竞争力和员工的积极性有着深远的影响。

薪酬管理是企业人力资源管理的重要组成部分，对企业的竞争力和员工的积极性有着深远的影响。

薪酬管理是企业人力资源管理的重要组成部分，对企业的竞争力和员工的积极性有着深远的影响。

薪酬管理是企业人力资源管理的重要组成部分，对企业的竞争力和员工的积极性有着深远的影响。

薪酬管理是企业人力资源管理的重要组成部分，对企业的竞争力和员工的积极性有着深远的影响。

薪酬管理是企业人力资源管理的重要组成部分，对企业的竞争力和员工的积极性有着深远的影响。

薪酬管理是企业人力资源管理的重要组成部分，对企业的竞争力和员工的积极性有着深远的影响。

薪酬管理是企业人力资源管理的重要组成部分，对企业的竞争力和员工的积极性有着深远的影响。

薪酬管理是企业人力资源管理的重要组成部分，对企业的竞争力和员工的积极性有着深远的影响。

薪酬管理是企业人力资源管理的重要组成部分，对企业的竞争力和员工的积极性有着深远的影响。

件 1 份及以上的；

9、利用论坛、短信、微信、微博、博客等网络平台，发布诽谤、诬告、

诋毁公司或茂名石化公司等业务相关单位、各级党政机构或他人的不实言论 1 次及以上的；或者转发诽谤、诬告、诋毁公司或茂名石化公司等业务相关单位、各级党政机构或他人的不实言论 2 次及以上的；

响，情节严重的；

组织或者带头发生情节严重稳定事件的；

发生重大负面舆情事件的；

誉造成影

20、

21、

下情形之一的：

- 1、滥用职权、挥霍浪费公司资财，涉及金额5000元及以上的；
- 2、贪污受贿或者非法侵占公司财物，涉及金额5000元及以上的。

（三）

（四）违反国家法律法规及公司规章制度，情节严重，损害公司利益的；

（五）因失职造成公司重大经济损失的；

（六）违反国家法律法规及公司规章制度，情节严重，损害公司利益的；

（七）违反国家法律法规及公司规章制度，情节严重，损害公司利益的；

（八）违反国家法律法规及公司规章制度，情节严重，损害公司利益的；

（九）违反国家法律法规及公司规章制度，情节严重，损害公司利益的；

（十）违反国家法律法规及公司规章制度，情节严重，损害公司利益的；

（十一）违反国家法律法规及公司规章制度，情节严重，损害公司利益的；

（十二）违反国家法律法规及公司规章制度，情节严重，损害公司利益的；

（十三）违反国家法律法规及公司规章制度，情节严重，损害公司利益的；

（十四）违反国家法律法规及公司规章制度，情节严重，损害公司利益的；

（十五）违反国家法律法规及公司规章制度，情节严重，损害公司利益的；

（十六）违反国家法律法规及公司规章制度，情节严重，损害公司利益的；

第二十六条 公司生产经营发生严重困难或因破产、重组、业务调整

致使部分员工的工作岗位被撤销，因而裁减人员的，可以依照法律法规规定的程序裁减人员。

第二十七条 员工有下列情形之一的，公司与其解除劳动合同：

- (一) 因组织原因调动到公司以外单位工作的。
- (二) 因资产重组，随业务和资产到其他单位工作的。

第三十条

劳动合同期限在一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月。

前款所称劳动合同期限一年以上不满三年是指劳动合同约定的期限，不包括因续订劳动合同而续延的期限。

用人单位与劳动者约定试用期的同时应当约定劳动报酬的事项，劳动报酬不得低于本单位最低工资标准，并且不能低于用人单位同类岗位劳动者的劳动报酬。

第三十一条 试用期内解除劳动合同

用人单位在试用期解除劳动合同的，应当向劳动者说明理由，并将解除劳动合同书面通知劳动者本人，并在一周内为劳动者办理解除劳动合同手续，支付其劳动报酬。

用人单位以劳动者没有符合录用条件等理由解除劳动合同的，应当说明理由。

用人单位以劳动者患病或非因工负伤，医疗期满后不能从事原工作，也不能从事由用人单位另行安排的工作为由解除劳动合同的，应当在三十日内通知工会。

用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿。

用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同，劳动者要求继续履行劳动合同的，用人单位应当继续履行；

劳动者不要求继续履行劳动合同或者劳动合同已经不能继续履行的，用人单位应当依照本法第八十七条规定支付赔偿金。

（一）用人单位违反本法规定解除或者终止劳动合同的；

（二）用人单位依照本法第四十六条规定解除劳动合同的；

（三）用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同的；

（四）用人单位依照本法第四十一条第二款规定解除劳动合同的；

用人单位依照本法第四十条规定解除劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿。用人单位依照本法第四十一条第一款规定解除劳动合同，应当向劳动者支付经济补偿。

(六) 公司依照本办法第二十九条第(一)、款、第(一)、款、第(四)、

又因经济特区的企业取回不超过 12 年。

第三十六条 2008年1月1日前已存续的劳动合同,在2008年1月1日

第二十七条 员工患病或者非因工负伤，医疗期满后因不能从事原工作，也不能从事公司另行安排的工作而被解除劳动合同的，公司按照国家有关规定支付经济补偿金。

[illegible][illegible][illegible][illegible]

员工违反劳动合同、保密协议约定的保密义务或竞业限制条款，给公司造成损失的，应当承担赔偿责任，赔偿金额等于公司的损失金额。

员工违反培训协议服务期约定的，应当按照培训协议约定向公司支付违约金。

第四章 附则

第六节

附则

本制度自发布之日起施行，原有规章制度与本制度不一致的，以本制度为准。

(二) 实际工作年限满10年，在本单位工作年限不满5年的为6个月，

第十四条

(一)(二)

三

第十四条

第十四条 本办法所称的“高级管理人员”是指：(一) 总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书；(二) 其他对公司经营管理和财务状况有重大影响的人员。

第十四条 本办法所称的“高级管理人员”是指：(一) 总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书；(二) 其他对公司经营管理和财务状况有重大影响的人员。

第五章 附则

第十四条 本办法所称的“高级管理人员”是指：(一) 总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书；(二) 其他对公司经营管理和财务状况有重大影响的人员。

第四十五条 员工个人申请解除劳动合同 所在单位在收到个人申请

的五个工作日内要作出同意或者不同意的明确意见并报给公司人

力资源部。公司人力资源部在收到申请的5个工作日内作出同意或者不同
意解除劳动合同的意见并报公司领导审批。公司领导在个人提出申请的一个
月内做出批复。

第四十六条 劳动合同的解除或终止，由公司人力资源部办理有关工

任或者由全体员工推举产生，公司代表由公司负责人指定。

第五十四条 公司与员工在签订、履行、变更、解除、终止劳动合同

过程中发生劳动争议，当事人可以向本单位劳动争议调解委员会申请调解；调解不成，当事人一方要求仲裁的，可以向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。当事人一方也可以直接向劳动争议仲裁委员会申请仲裁。对仲裁裁决不服的，可以向人民法院提起诉讼。

附 则

第三十一条规定，劳动合同应当以书面形式订立，并具备以下条款：（一）用人单位的名称、住所和法定代表人或者主要负责人；（二）劳动者的姓名、性别和住所；（三）劳动合同期限；（四）工作内容和工作地点；（五）工作时间和休息休假；（六）劳动报酬；（七）社会保险；（八）劳动保护、劳动条件和职业危害防护；（九）法律、法规规定应当纳入劳动合同的其他事项。劳动合同对劳动报酬和劳动条件等标准约定不明确，引发争议的，用人单位与劳动者不能证明各自责任的，依法承担不利后果。

第三十二条规定，劳动合同应当由用人单位与劳动者协商一致，并经用人单位与劳动者在劳动合同文本上签字或者盖章生效。劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。

第三十三条规定，用人单位与劳动者协商一致，可以变更劳动合同约定的内容。变更劳动合同应当采用书面形式。变更后的劳动合同文本由用人单位和劳动者各执一份。