

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

公司各部门、子公司、分公司：

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，

根据《公司法》及《公司章程》

有关规定，经董事会审议通过，

现将调整后的薪酬制度通知如下：

一、适用范围

本制度适用于公司高级管理人员，包括董事长、副董事长、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等。高级管理人员薪酬由基本工资、绩效奖金、股权激励、津贴补贴等构成。

特此通知。

办公室

2024 年 1 月 16 日印

主办单位：人力资源部

校对：黄志远

份数：100 份

附件：

广东众和化塑股份公司
劳动合同管理办法
(2024年1月修订)

第一章 总 则

第一条 为规范和加强劳动合同管理，根据《中华人民共和国劳动法》、《中华人民共和国劳动合同法》及其配套法规等有关规定，结合实际，制

二四

三、劳动合同的订立

第四条 劳动合同的订立应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。
第五条 公司与员工订立劳动合同，应当遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

（一）劳动合同的订立

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集中签订的方式，向员工发放《劳动合同书》。

第八条 劳动合同书由人力资源部统一制定，人力资源部负责劳动合同书的发放、回收、保管、续订、变更、解除、终止等工作。劳动合同书经双方签字盖章后生效。

第九条 劳动合同书一式两份，公司和员工各执一份。

第十条 劳动合同分为固定期限劳动合同、无固定期限劳动合同和以完成一定工作任务为期限的劳动合同。

第十一条 固定期限劳动合同的期限由公司双方协商确定。

公司与自用板块员工首次订立劳动合同，为方便到期分批在每年年末集中续签，劳动合同期限一般为4—6年。续订劳动合同的期限按《劳动合同法》的规定办理。

业务外包人员劳动合同期限与业务外包主合同期限一致。

劳务派遣人员劳动合同期限按《劳动合同法》规定最低年限执行。

第十二条 劳动合同期限届满，劳动合同即行终止。劳动合同期限届满前，人力资源部应提前通知员工续签劳动合同。员工不同意续签劳动合同的，劳动合同即行终止。

第十三条 劳动合同变更的条件：

（一）劳动合同订立时所依据的客观情况发生重大变化，致使劳动合同无法履行，经双方协商一致，可以变更劳动合同。

（二）员工的姓名、住址和居民身份证或者其他有效身份证件号码；

（三）劳动合同期限；

（四）劳动报酬；

（五）工作岗位；

（六）其他法律法规规定的情形。

（七）其他法律法规规定的情形。

（八）其他法律法规规定的情形。

（九）其他法律法规规定的情形。

(七) 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。

业限制条款；

(二) 培训协议：公司提供专项培训费用对员工进行专业技术培训，双方协商签订培训协议，协议内容包括培训期限、培训内容、培训期间待遇、服务期及违约责任等。

第十五条 公司与员工首次订立劳动合同时，根据劳动合同期限约定试用期，试用期包括在劳动合同期限内。

以可于续。

第四章 附则

第一条 本办法自发布之日起施行。《宁波市企业工资支付办法》同时废止。

第二条 本办法所称企业是指依法注册、从事生产经营活动的法人组织。本办法所称工资是指企业根据国家和省有关规定，按照劳动合同约定，以货币形式支付给劳动者的劳动报酬。

第三条 本办法所称工资支付是指企业按照劳动合同约定，将工资支付给劳动者。

第四条 企业应当按照国家和省有关规定，建立健全工资支付管理制度，如实记录工资支付情况，并依法向劳动保障行政部门报送工资支付信息。

第五条 企业应当按照国家和省有关规定，依法保障劳动者的工资权益。

第五章 法律责任

第六条 企业违反本办法规定的，由劳动保障行政部门依法予以处罚。

第七条 劳动保障行政部门工作人员违反本办法规定的，依法给予处分。

第八条 本办法自发布之日起施行。《宁波市企业工资支付办法》同时废止。

第九条 本办法由劳动保障行政部门负责解释。

第十条 本办法所称的工资支付是指企业按照劳动合同约定，将工资支付给劳动者。

第十一条 企业应当按照国家和省有关规定，建立健全工资支付管理制度，如实记录工资支付情况，并依法向劳动保障行政部门报送工资支付信息。

第十二条 劳动保障行政部门工作人员违反本办法规定的，依法给予处分。

第十三条 本办法自发布之日起施行。《宁波市企业工资支付办法》同时废止。

第十四条 本办法所称的工资支付是指企业按照劳动合同约定，将工资支付给劳动者。

第十五条 企业应当按照国家和省有关规定，建立健全工资支付管理制度，如实记录工资支付情况，并依法向劳动保障行政部门报送工资支付信息。

件1份及以上的；

9、利用论坛、短信、微信、微博、抖音等网络平台，发布诽谤、诬

告，损害茂名石化公司等主营业务相关单位、各级党政机关或其他单位、

10、写恐吓信或者以其他方法威胁他人人身安全的；

坐、闹事等组

11、扰乱公共秩序，组织煽动他人闹事、罢工、罢市、时
组织行为，达到1次及以上的；

务相关单位、

12、在公司机关、分（子）公司及茂名石化公司等业
务相关单位、各级党政机关或其他单位、各级党政机关的形象

及声

行为，损害茂名石化公司等主营业务相关单位、各级党政机关的形象
誉造成影响，达到情节严重的；

13、违反《信访工作条例》等相关法律法规进行上访的；

14、未经允许携带火种进入易燃易爆场所，造成后果的；

15、违反《安全生产法》等法律法规的；

家及声

誉造成影响，情节严重的；

20、组织或者带头发生情节严重稳定事件的；

21、发生重大负面舆情的责任者、组织者；

》（公

22、有《关于依法处理信访活动中的违法犯罪行为的指导意见

通知》等法律法规规定的违法犯罪行为的；

附件

本《办法》自发布之日起施行，原有相关规定与本《办法》不一致的，

以本《办法》为准。

附件

《办法》自发布之日起施行，原有相关规定与本《办法》不一致的，

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；
- 3、泄露公司重大商业秘密，造成经济损失5000元及以上的；

4、违反国家法律法规，给公司造成重大损失的；

5、触犯刑律，被依法追究刑事责任的；

6、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

7、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

8、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

9、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

10、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

11、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

12、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

13、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

14、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

15、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

16、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

17、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

18、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

19、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

20、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

21、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

22、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

23、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

24、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

25、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

26、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

27、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

28、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

29、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

30、因严重失职、渎职、玩忽职守、营私舞弊、滥用职权、违反公司规章制度，给公司造成重大损失的；

第二十六条 公司生产经营发生严重困难或因转产、重大技术革新、经营方式调整等，经变更劳动合同后，仍需裁减人员的，可以依据法律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

劳动合同期限等于第三十八条第（一）款规定法定退休年龄部分丧失劳动能力

者部分丧失劳动能力且从事原工作的，劳动合同期限届满后，双方同意续订劳动合同的，依照本办法第二十九条第（一）款规定终止固定期限劳动合同；不同意续订的，依照本办法第二十九条第（二）款规定终止固定期限劳动合同；不同意续订且从事其他工作的，依照本办法第二十九条第（三）款规定终止固定期限劳动合同。

第三十一条

劳动合同期限等于第三十八条第（一）款规定法定退休年龄部分丧失劳动能力

者部分丧失劳动能力且从事原工作的，劳动合同期限届满后，双方同意续订劳动合同的，依照本办法第二十九条第（一）款规定终止固定期限劳动合同；不同意续订的，依照本办法第二十九条第（二）款规定终止固定期限劳动合同；不同意续订且从事其他工作的，依照本办法第二十九条第（三）款规定终止固定期限劳动合同。

第三十一条 劳动合同期限等于第三十八条第（一）款规定法定退休年龄部分丧失劳动能力

者部分丧失劳动能力且从事原工作的，劳动合同期限届满后，双方同意续订劳动合同的，依照本办法第二十九条第（一）款规定终止固定期限劳动合同；不同意续订的，依照本办法第二十九条第（二）款规定终止固定期限劳动合同；不同意续订且从事其他工作的，依照本办法第二十九条第（三）款规定终止固定期限劳动合同。

第三十一条

（一）公司依照本办法第二十九条第（一）款规定终止固定期限劳动合同的；

（二）公司依照本办法第二十九条第（二）款规定终止固定期限劳动合同的；

（三）除公司维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本办法第二十九条第（三）款规定终止固定期限劳动合同的；

（四）公司依照本办法第二十九条第（四）款规定终止固定期限劳动合同的；

第三十一条

（一）公司依照本办法第二十九条第（一）款规定终止固定期限劳动合同的；

（二）公司依照本办法第二十九条第（二）款规定终止固定期限劳动合同的；

第三十一条

（一）公司依照本办法第二十九条第（一）款规定终止固定期限劳动合同的；

（二）公司依照本办法第二十九条第（二）款规定终止固定期限劳动合同的；

（三）除公司维持或者提高劳动合同约定条件续订劳动合同，劳动者不同意续订的情形外，依照本办法第二十九条第（三）款规定终止固定期限劳动合同的；

（四）公司依照本办法第二十九条第（四）款规定终止固定期限劳动合同的；

（五）公司依照本办法第二十九条第（五）款规定终止固定期限劳动合同的；

（六）公司依照本办法第二十九条第（六）款规定终止固定期限劳动合同的；

(六) 公司依照本办法第二十九条第（一）款第（一）款第（四）

款的规定进行考核。

本办法自发布之日起施行。此前发布的相关规定，如与本办法不一致

的，

以本办法为准。本办法所称的考核是指公司根据年度生产经营目标，对各部门、各单位、各岗位的工作绩效进行考核评价，并据此进行奖惩的过程。

本办法适用于公司全体员工。

本办法所称的考核周期为年度考核。年度考核是指公司在每年1月1日前对上一年度各部门、各单位、各岗位的工作绩效进行考核评价。年度考核结果作为员工薪酬调整、岗位调整、评优评先、培训开发的重要依据。

本办法所称的考核指标是指根据考核目的和考核对象的特点，对考核对象的工作绩效进行评价的指标。考核指标分为定量指标和定性指标。定量指标是指可以用数字衡量的指标，如产量、质量、成本、利润等。定性指标是指不能用数字衡量的指标，如工作态度、团队协作、创新能力等。

本办法所称的考核程序是指考核工作的具体步骤和流程。考核程序包括考核准备、考核实施、考核评价、考核反馈等环节。考核准备是指确定考核目的、考核指标、考核对象、考核时间等。考核实施是指按照考核计划进行考核。考核评价是指对考核结果进行分析和评价。考核反馈是指将考核结果反馈给考核对象，并进行沟通和指导。

本办法所称的考核结果是指考核评价的结果。考核结果分为优秀、良好、合格、不合格四个等级。考核结果作为员工薪酬调整、岗位调整、评优评先、培训开发的重要依据。

本办法所称的考核奖惩是指根据考核结果对考核对象进行奖励或惩罚。奖励是指对考核结果优秀、良好的员工给予物质奖励或精神奖励。惩罚是指对考核结果合格、不合格的员工给予警告、记过、降薪、解除劳动合同等处理。

本办法所称的考核申诉是指考核对象对考核结果有异议时，向公司提出申诉。公司应当建立考核申诉制度，明确申诉的范围、程序、时限等。

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承担违约责任。

满 10 年不满 15 年的为 12 个月，满 15 年不满 20 年的为 18 个月，满 20 年的为 24 个月。

员工因患癌症、精神症、癫痫等特殊病症而长期医疗期间的，由本人

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争议，当事人

外。

第九条 附 则

一、本劳动合同所称的“劳动合同”是指用人单位与劳动者之间订立的、确立劳动关系、明确双方权利义务的协议。劳动合同的订立、履行、变更、解除、终止、续订、无效、撤销、劳动争议处理等，均适用本劳动合同。

二、本劳动合同所称的“用人单位”是指依法设立的企业、事业单位、社会团体、民办非企业单位、个体工商户、自然人等。

三、本劳动合同所称的“劳动者”是指具有劳动能力，并与用人单位建立劳动关系的自然人。

附 则