

	重庆剑涛铝业有限公司	文件编号	CQJT-QWI-045
		生效日期	2024. 9. 3
		版本	A/0
		页码	1/3

# 重庆剑涛铝业有限公司

## 薪酬管理规定

### 一、总则

- 为规范公司薪酬管理，充分发挥薪酬的激励作用，根据国家相关法律法规及公司实际情况，特制定本规定。
- 本规定适用于公司全体员工。
- 薪酬管理遵循公平、公正、激励、合法的原则，确保薪酬与员工的工作表现、贡献和公司的经营效益相挂钩。

### 二、薪酬结构

薪酬一般包括基本工资、绩效工资、奖金等部分。

#### 1. 基本工资

基本工资是员工劳动收入的主体部分，是保障员工基本生活的基础，依据岗位重要性、职级、工作性质等因素确定。

基本工资又可细分为基础工资、工龄工资、职位工资、技能工资等。基础工资根据当地生活水准、公司经营状况等综合设定；工龄工资根据员工在公司的工作年限逐年递增；职位工资依据岗位的职责和重要程度确定；技能工资根据员工具备的专业技能水平进行评定。

按照国家劳动法规定，基本工资不得低于当地最低工资标准。

#### 2. 绩效工资

绩效工资与员工的工作表现和业绩紧密挂钩，旨在激励员工提升工作效率和工作质量。

公司根据不同岗位制定相应的绩效考核指标和标准，定期对员工进行绩效考核，

 剑涛铝业	重庆剑涛铝业有限公司	文件编号	CQJT-QWI-045
		生效日期	2024. 9. 3
		版 本	A/0
		页 码	2/3

根据考核结果确定绩效工资发放比例。

### 3. 奖金

奖金根据公司效益、个人突出贡献等情况发放，包括年度奖金、项目奖金、特别贡献奖等。

年度奖金根据公司年度经营业绩和员工个人年度综合表现进行发放；项目奖金在项目成功完成后，根据项目的效益和员工在项目中的贡献进行分配；特别贡献奖用于奖励在工作中有重大创新、为公司挽回重大损失等突出表现的员工。

## 三、薪酬调整

### 1. 定期普调

根据公司盈利状况、行业薪酬水平变化、当地物价指数等因素，公司可能会进行定期的薪酬普调。一般每年或每两年进行一次全面的薪酬评估和调整。

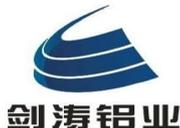
若公司经营效益良好，且行业薪酬水平整体上升，公司将适当提高员工的基本工资标准；反之，若公司面临经营困难等情况，薪酬普调可能会暂缓或调整幅度较小。

### 2. 基于个人绩效的调薪

对于绩效优秀的员工，公司将给予较大幅度的调薪，以激励其持续为公司做出贡献。

若员工连续多个考核周期绩效排名靠前，且工作表现突出，为公司创造了显著的价值，其基本工资、绩效工资或奖金等可能会相应提高。

相反，若员工工作表现不佳，绩效未达到考核要求，其薪酬可能会受到限制甚至降低。

	<b>重庆剑涛铝业有限公司</b>	文件编号	CQJT-QWI-045
		生效日期	2024. 9. 3
	版 本	A/0	
	页 码	3/3	

#### 四、加班薪酬

##### 1. 加班认定标准

员工在正常工作时间之外，因工作需要经公司安排或批准延长工作时间的，视为加班。

加班需提前填写加班申请单，经上级领导审批通过后方可认定为有效加班。

##### 2. 加班工资计算方式

工作日加班，按照员工基本工资的[1.5]倍支付加班工资。

休息日加班，若不能安排补休的，按照员工基本工资的[2]倍支付加班工资。

法定节假日加班，按照员工基本工资的[3]倍支付加班工资。

#### 五、薪酬保密

1. 公司实行薪酬保密制度，员工有义务对自身及他人的薪酬信息严格保密。

2. 员工不得向他人透露自己的薪酬情况，也不得打听他人的薪酬信息。

3. 如因薪酬差异引发内部矛盾，将对相关责任人进行批评教育；情节严重的，将给予相应的纪律处分。

#### 六、违规处理

1. 对于虚报薪酬、泄露薪酬信息等违规行为，公司将视情节轻重给予相应的惩处措施。

2. 虚报薪酬的，除追回多发放的薪酬外，将给予警告处分；情节严重的，予以辞退。

序号	制修订内容	制修订日期	版本		
1	新制订	2024. 9. 3	A0		