

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，

经研究决定：

一、薪酬调整范围

1. 高级管理人员

2. 中层管理人员

薪酬调整范围包括：董事长、总经理、副总经理、财务总监、

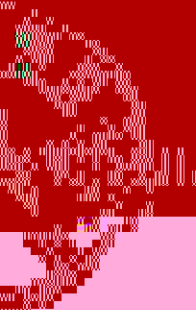
总工程师、总会计师、总经济师、副总工程师、副总会计师、副总

经济师、副总经济师、副总会计师、副总经济师、副总经济师、副总

经济师、副总经济师、副总会计师、副总经济师、副总经济师、副总

经济师、副总经济师、副总会计师、副总经济师、副总经济师、副总

经济师。



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
劳动合同管理办法
(2024年1月修订)

第一章 总 则

第一条 为规范公司劳动合同管理，明确劳动合同订立、履行、变更、解除和终止的程序，维护公司和员工的合法权益，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，制定本办法。

第二条 本办法适用于与公司建立劳动关系的所有员工。公司所属子公司、分公司、项目部及劳务派遣员工的管理，参照本办法执行。

第三条 劳动合同管理遵循合法、公平、平等自愿、协商一致、诚实信用的原则。

第四条 人力资源部为公司劳动合同管理的归口部门。

第五条 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。

第六条 劳动合同期限一年以上不满三年的，试用期不得超过二个月；三年以上不满五年的，试用期不得超过三个月；五年以上或者无固定期限的，试用期不得超过六个月。

第七条 试用期包含在劳动合同期限内。劳动合同仅约定试用期的，试用期不成立，该期限为劳动合同期限。

第八条

第九条 劳动合同应当具备以下条款：(一)用人单位名称、住所、法定代表人(主要负责人)；(二)劳动者的姓名、性别、居民身份证号码；(三)劳动合同期限、试用期；(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。

第十条 劳动合同由用人单位和劳动者协商一致，并经双方签字(盖章)后生效。

第十一条

第二章 劳动合同订立

第十二条 用人单位自用工之日起即与劳动者建立劳动关系。用人单位应当建立职工名册备查。

第十三条 用人单位与劳动者协商一致，可以订立书面劳动合同。

第十四条 用人单位未在用工的同时订立书面劳动合同，与劳动者约定的劳动报酬不明确的，新招用的劳动者的劳动报酬应当按照集体合同规定的标准执行；没有集体合同或者集体合同未规定的，实行同工同酬。

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如

第十一条 固定期限劳动合同的期限由公司与员工双方协商确定。

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

Figure 1. The effect of the number of trials on the number of correct responses. The number of correct responses was significantly higher than the number of incorrect responses in all conditions. Error bars represent the standard error of the mean.

2016年12月31日—2017年12月31日止期间，公司不存在因会计政策变更而追溯调整前期财务报表的情况。

1. *Pharmaceutical industry* – The pharmaceutical industry is the largest of the three industries, with sales of \$10.5 billion in 1997. It is the only industry in the sample that has a significant presence in the generic drug market, with sales of \$1.5 billion in 1997. The industry is dominated by a few large firms, with the top five firms accounting for 40% of sales. The industry is highly competitive, with many firms competing for market share. The industry is also highly regulated, with the FDA overseeing the approval of new drugs. The industry is expected to continue to grow in the future, with sales projected to reach \$15 billion by 2005.

(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，协议内容应包括培训期限、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，根据本合同第四章第

四十一

条第

二、三、四

款

规定，双方可签订培训协议，协议期限由双方约定。

培训期一般不超过培训协议约定的培训期限，培训期间待遇由双方协商确定，不得低于培训期间的最低工资标准。

第十六条 培训协议期限届满，双方协商一致

续签的，续签期限由双方协商确定，续签期限不得超过原培训协议期限。

第十七条 培训协议期限届满，双方协商一致续签的，续签期限由双方协商确定，续签期限不得超过原培训协议期限。

第十八条 培训协议期限届满，双方协商一致续签的，续签期限由双方协商确定，续签期限不得超过原培训协议期限。

第十九条 培训协议期限届满，双方协商一致续签的，续签期限由双方协商确定，续签期限不得超过原培训协议期限。

第二十条 培训协议期限届满，双方协商一致续签的，续签期限由双方协商确定，续签期限不得超过原培训协议期限。

第二十一条 培训协议期限届满，双方协商一致续签的，续签期限由双方协商确定，续签期限不得超过原培训协议期限。

续订手续。

第四章 附则

第一条 本办法自发布之日起施行，原有规定与本办法不一致的，以本办法为准。

第二条 本办法所称的考核，是指公司根据考核指标和考核标准，对员工在一定时期内的工作表现、工作成果、工作态度、工作能力等方面进行综合评价的过程。

第三条 本办法所称的考核对象，是指公司全体正式员工。

第四条 考核工作由公司人力资源部负责组织实施，各部门负责人协助配合。

第五条 考核工作应坚持客观公正、实事求是、注重实绩、鼓励先进、鞭策后进的原则。

第六条 考核工作应坚持定量考核与定性考核相结合、平时考核与年度考核相结合、自我考核与上级考核相结合的原则。

第七条 考核工作应坚持公开透明、公平公正、不搞平衡、不搞照顾的原则。

第八条 考核工作应坚持考核与奖惩相结合、考核与培训相结合的原则。

第九条 考核工作应坚持考核与激励相结合的原则。

第十条 考核工作应坚持考核与沟通相结合、考核与反馈相结合的原则。

第十一条 考核工作应坚持考核与总结相结合、考核与改进相结合的原则。

第十二条 考核工作应坚持考核与考核相结合、考核与考核相结合的原则。

第十三条 考核工作应坚持考核与考核相结合、考核与考核相结合的原则。

第十四条 考核工作应坚持考核与考核相结合、考核与考核相结合的原则。

件 1 份及以上的；

9、利用论坛、短信、微信、微博、微信等平台，发布诽谤、诬

告、诋毁公司或茂名石化公司等言论 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

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

以上的；

10、利用网络或其他方式威胁员工或他人 2 次及

11、经查实，有组织煽动他人怠工、罢工、聚众

二、奖惩办法

10、对违反本办法规定的行为，一经查实，将视情节轻重给予相应

处理。

11、对违反本办法规定的行为，一经查实，将视情节轻重给予相应

处理。

12、对违反本办法规定的行为，一经查实，将视情节轻重给予相应

处理。

13、对违反本办法规定的行为，一经查实，将视情节轻重给予相应

处理。

14、对违反本办法规定的行为，一经查实，将视情节轻重给予相应

处理。

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）违反国家法律法规和公司规章制度，损害公司利益，

情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任；

（四）违反国家法律法规和公司规章制度，损害公司利益，情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任；

（五）违反国家法律法规和公司规章制度，损害公司利益，情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任；

（六）违反国家法律法规和公司规章制度，损害公司利益，情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任；

（七）违反国家法律法规和公司规章制度，损害公司利益，情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任；

（八）违反国家法律法规和公司规章制度，损害公司利益，情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任；

（九）违反国家法律法规和公司规章制度，损害公司利益，情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任；

（十）违反国家法律法规和公司规章制度，损害公司利益，情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任；

（十一）违反国家法律法规和公司规章制度，损害公司利益，情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任；

（十二）违反国家法律法规和公司规章制度，损害公司利益，情节严重，构成犯罪的，依法追究刑事责任；

第二十六条 公司生产经营发生严重困难或因破产、重组、

业务调整等原因，确有必要裁减人员的，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。

者部分丧失劳动能力且不能从事原工作、也不能从事由用人单位另行安排的工作的；

（二）

第三十一条 用人单位未依法缴纳社会保险费，劳动者以此为由解除劳动合同，用人单位应当支付经济补偿。

第三十二条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当按照《劳动合同法》第四十七条的规定支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

第四十条 劳动合同解除和终止

第四十一条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

第四十二条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

第四十三条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

第四十四条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

第四十五条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

第四十六条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

第四十七条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

第四十八条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

第四十九条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

第五十条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

第五十一条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

第五十二条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

第四十三条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

第四十四条 用人单位与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位应当支付经济补偿。但是，用人单位提出解除劳动合同并与劳动者协商一致解除劳动合同的，用人单位不需要支付经济补偿。

（一）

（二）

（三）

（四）

（五）

（六）

（七）

（八）

（九）

（十）

（十一）

（十二）

（十三）

（十四）

（十五）

（十六）

（十七）

（十八）

（十九）

（二十）

(六) 公司依照本办法第二十九条第(一)款、第(一)款、第(四)

中规定的情形解除劳动合同的，应当提前通知劳动者，并通知工会。劳动者患病或者非因工负伤，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的，或者劳动者不能胜任工作，经过培训或者调整工作岗位，仍不能胜任工作的，经提前30日书面通知后，可以解除劳动合同。

第二十条 劳动合同期限在

日后解除或终止时，应当支付经济补偿。经济补偿按劳动者在本单位工作的年限，每满一年支付一个月工资的标准向劳动者支付。

第二十一条 劳动者患病或者非因工负伤，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而被解除劳动合同的，公司按照国家规定发给医疗补助费。

第三十八条 公司与患职业病或因工负伤员工解除或终止劳动合同

第三十九条 劳动者有下列情形之一的，公司可以解除劳动合同：(一) 在试用期间被证明不符合录用条件的；(二) 严重违反劳动纪律或者公司规章制度的；(三) 严重失职，营私舞弊，给公司造成重大损害的；(四) 劳动者同时与其他用人单位建立劳动关系，对完成本单位的工作任务造成严重影响，或者经公司提出，拒不改正的；(五) 因本法第二十六条第一款第二项规定的情形致使劳动合同无效的；(六) 被依法追究刑事责任的。

第四十条 员工具有本办法第二十九条第(一)款、第(二)款

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，应当按照培训协议约定向公司支付

违约金，违约金可诉讼。

第六章 医疗期规定

第四十二条 员工因患病或非因工负伤，需要停止工作医疗时，根据员工本人实际工作年限和在本单位工作年限，给予3个月到24个月的

医疗期。医疗期为13个月，前20个月做20个星。

员工因病或非因工负伤，在规定的医疗期内，其工资按照有关规定执行。医疗期满后，员工仍不能从事原工作，也不能从事由公司另行安排的工作，公司可以解除劳动合同。医疗期满后，员工仍不能从事原工作，也不能从事由公司另行安排的工作，公司可以解除劳动合同。医疗期满后，员工仍不能从事原工作，也不能从事由公司另行安排的工作，公司可以解除劳动合同。

医疗期满后，

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

的三个工作日内要作出同意或者不同意解除劳动合同的意见，并报公司人

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，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

过程中及签订过程中发生争议，双方应向公司劳动争议调解委员会申请调

解，也可以根据国家有关法律法规，直接向莒南县



劳动争议仲裁委员会

请求调解或向莒南县劳动争议仲裁委员会申请仲裁。

如当事人一方或双方对仲裁裁决不服，可在收到仲裁裁决书之日起

十五日内向莒南县人民法院提起诉讼。

劳动争议处理期间，不影响对生产工作的正常进行。

本制度自发布之日起施行，原《劳动合同管理制度》同时废止。

《劳动合同管理制度》自发布之日起施行。

本制度自发布之日起施行，原《劳动合同管理制度》同时废止。

