吉林高速公路股份有限公司
企业负责人经营业绩考核暂行办法

（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　为切实履行企业国有资产出资人职责，落实国有资本保值增值责任，建立有效的激励约束机制，引导企业做强做优做大，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国企业国有资产法》、《企业国有资产监督管理暂行条例》等有关法律法规以及中央、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　企业负责人经营业绩考核工作应当遵循以下原则：

（一）定性考核与定量考核相结合的原则；

（二）统一考核与分类考核相结合原则；

（三）薪酬收入与员工收入相挂钩原则；

（四）激励约束原则。按照责权利相统一的要求，建立企业负责人经营业绩考核同激励约束机制相结合的考核制度，实现业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，并把考核结果作为职务调整的重要依据。

第四条　企业负责人经营业绩考核，实行年度考核与任期考核

相结合、结果考核与过程评价相统一、考核结果与奖惩相挂钩的考核制度。

第五条 企业负责人经营业绩考核分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核。年度经营业绩考核以公历年为考核期，任期经营业绩考核以三年为考核期。

年度经营业绩考核与任期经营业绩考核，保持指标相互统一，目标相互衔接。

第六条 董事会依据经营业绩考核目标，将各项考核指标目标值向经理层人员分解落实，并根据考核结果兑现奖惩。薪酬与考核委员会具体组织实施高管人员经营业绩考核，主要考核经营业绩目标责任书的完成情况。

第二章 经营业绩考核

第七条 我公司主要考核经济效益，同时考核重大专项任务、重点项目建设完成情况和社会效益。

（一）基本指标（权重 60 分）。重点考核年度利润和净资产收益率的完成情况，在经营业绩考核目标责任书中明确。

（二）分类指标（权重 20 分）。重点考核融资成本、费用控制、债务风险以及资产质量等指标。分类指标原则上设置 2-3 项，在经营业绩考核目标责任书中明确。

（三）重点工作指标（权重 20 分）。参照同类企业重点工作指标设置要求，同时结合企业承担的政策性任务和社会责任设置 3-5 项重点工作指标，在经营业绩考核目标责任书中明确。

第三章 目标确定

第八条 坚持和强化业绩考核目标管理,发挥考核目标引领功能,实现目标管理、过程控制、结果考核紧密衔接和有机统一。

第九条 企业考核目标值的确定。

(一)基本指标目标值的确定。基本指标目标值按照董事会的要求确定。

(二)分类指标目标值的确定。原则上以前三年实际完成值的平均值与上年度实际完成值比较,经济处于上行周期,采取从高原则确定考核目标值;经济处于下行周期,采取从低原则确定考核目标值。

(三)重点工作目标值的确定。由经营班子提出,董事会审议通过后确定。

第十条 具体考核计分详见第六章《评分细则》。

第四章 考核程序

第十一条 经营业绩考核目标责任书包括如下内容:

(一)双方的单位名称、职务和姓名;

(二)考核内容及指标;

(三)考核与奖惩;

(四)责任书的变更、解除和终止;

(五)其他需要约定的事项。

第十二条 经营业绩考核目标值按照下列程序下达:

(一)报送经营业绩考核目标建议值。考核期初,公司经营层提出拟完成的年度经营业绩考核目标及具体工作措施,并将考核目

标建议值和必要的说明材料报送公司薪酬与考核委员会。

（二）由公司薪酬与考核委员会核定经营业绩考核目标值。

（三）经营业绩考核目标确定后，由企业法定代表人与经营层签订经营业绩考核目标责任书。

第十三条 考核期内，对经营业绩考核目标完成情况实施动态监控，对完成情况明显滞后的指标提出预警和督促。

第十四条 经营业绩考核目标完成情况按照下列程序进行考核：

考核期末，公司薪酬与考核委员会依据经审核确认的企业财务决算报告和经审查的统计数据，结合企业业绩对企业负责人经营业绩考核目标完成情况进行考核，形成企业负责人经营业绩考核与奖惩意见，并上报董事会，董事会最终确认的企业负责人经营业绩考核结果与奖惩意见。

第五章 奖惩

第十五条 公司薪酬与考核委员会根据企业负责人经营业绩考核得分，确定企业负责人经营业绩考核结果，考核结果分为 A、B、C、D、E 五个级别。A 级起点分数为 120（含）分，B 级起点分数为 110（含）分，C 级起点分数为 100（含）分，D 级起点分数为 90（含）分，90 分（不含）以下为 E 级。

第十六条 公司薪酬与考核委员会依据年度和任期经营业绩考核结果对企业负责人实施奖惩。经营业绩考核结果作为企业负责人薪酬分配和职务调整的重要依据。

第十七条 企业负责人薪酬结构、水平及支付方式按照《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》的规定执行。

第十八条 企业主要负责人绩效年薪薪酬分配系数为 1，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。

第十九条 企业违反《中华人民共和国会计法》、《企业会计准则》等有关法律法规，虚报、瞒报财务状况或者未严格执行薪酬分配政策的，相应扣发企业法定代表人及相关负责人的绩效年薪和任期激励收入；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理，按有关规定执行。

第二十条 企业发生较大以上生产安全事故、重大环境污染和重大工程质量事故、重大法律纠纷案件、重大信访维稳事件等，给企业造成重大损失或严重不良影响的，相应扣发企业负责人的绩效年薪及任期激励收入；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理，按有关规定执行。

第六章 评分细则

第二十一条 经营业绩考核采用综合评分法，基本分值为 100 分。基本指标、分类指标、重点工作指标分别赋予不同比重。

第二十二条 考核得分

经营业绩考核综合得分=(基本指标得分+分类指标得分+重点工作指标得分) +考核加分-考核扣分

第二十三条 年度经营业绩考核各项指标计分办法

1、基本指标为 60 分，包括利润总额和净资产收益率两项考核指标。考核人完成目标值时，得基本分 60 分。

利润总额指标超过目标值时，每超过 0.5 个百分点，加 5 分，最多加 20 分；低于目标值时，每低于 0.5 个百分点，扣 5 分，最多扣 20 分。

注：利润总额指标是指经财务报告核定后的企业合并报表利润总额，企业季度利润计算可加上经核准的当期企业消化以前年度潜亏。

净资产收益率指标超过目标值时，每超过 0.5 个百分点，加 5 分，最多加 10 分；低于目标值时，每低于 0.5 个百分点，扣 5 分，最多扣 10 分。

注：①净资产收益率是指企业考核当期净利润同平均净资产的比率。计算公式为：净资产收益率=净利润/平均净资产*100%

②目标值如因政策变化及非主观因素影响应做合理调整。

2、分类指标基本分为 20 分。分类指标包括党务工作、廉洁自律、工会工作管理质量、安全生产、综合服务管理质量、人事管理质量、财务、债权融资管理质量、投资、股权融资管理质量、工程管理及工程计划管理质量、改扩建项目管理质量、收费服务质量、分、子公司管理质量、当地证监局和上交所评价等。分类指标没有加分，发生以上工作失误，按岗位分类视情节每项扣减 0.5-2 分，扣分上限为该项指标基本分的百分之三十。

3、重点工作指标基本分为 20 分。按年度工作目标考核，未完成工作视情节每项扣减 0.5-2 分，扣分上限为该项指标基本分的百

分之三十。

第二十四条 公司具有下列情形之一的,企业负责人在年度考核中给予扣分或减薪处理。

（一）公司违反《中华人民共和国会计法》、《企业会计准则》等有关法律法规，虚报、瞒报财务状况的视情节扣 1-2 分，并相应调整业绩考核结果。

（二）企业负责人未严格执行薪酬分配纪律的扣 3 分，追回违规所得收入，并依据有关规定给予相应的处理或处罚。

（三）公司发生安全生产责任事故的，按照《吉林省国资委出资企业安全生产监督管理暂行办法》及《吉林省国资委出资企业安全生产工作考核细则》的规定，相应扣发企业负责人的绩效年薪。

（四）发生重大环境污染责任事故、重大工程质量事故、重大法律纠纷案件、重大信访维稳事件等给公司造成损失或不良影响的，视情节扣 0.5-2 分。

（五）企业负责人受到党纪政纪处分的，整体经营业绩考核得分扣 1 分，并扣发本人 5%-50%绩效年薪；被追究刑事责任的，整体经营业绩考核得分扣 2 分，并取消本人绩效年薪及任期激励。

（六）没有及时足额上缴国有资本收益的扣 2 分；

第二十五条 根据企业负责人经营业绩考核得分，确定企业负责人经营业绩考核结果，考核结果分为 A、B、C、D、E 五个级别。其中，A 级起点分为 120 分，B 级起点分为 110 分，C 级起点分为 100 分，D 级起点分为 90 分，E 级起点分为 90 分以下。

第二十六条 企业负责人薪酬包括基本年薪、绩效年薪和任期

激励收入三个部分。绩效年薪以基本年薪为基数，与年度业绩考核结果挂钩。

基本年薪=2×上年度省管国有企业在岗职工平均工资×薪酬分配系数

绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数。

第二十七条 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。

第二十八条 年度考核评价系数最高不超过 2，各考核等级对应的年度考核评价系数为：

A 级年度考核评价系数为 2；

B 级年度考核评价系数分布区间为 1.6-2，计算公式为（年度考核得分-B 级起点分）/10*0.4+1.6；

C 级年度考核评价系数分布区间为 1-1.6，计算公式为（年度考核得分-C 级起点分）/10*0.6+1；

D 级年度考核评价系数分布区间为 0-1，计算公式为（年度考核得分-D 级起点分）/10；

E 级年度考核评价系数为 0

(各考核等级的考核分布系数区间为不确定数值，将根据确定后的薪酬水平进行调整)

企业负责人年度经营业绩考核结果为 E 级或综合考核评价结果为不胜任的，不得领取绩效年薪。

第二十九条 企业负责人任期激励收入与企业负责人任期业绩考核结果挂钩。

任期经营业绩考核得分=任期内三年考核得分平均值

第三十条 任期激励收入在不超过任期内年薪总水平的 30%以内确定，各考核等级对应任期激励额度为：

A 级任期激励额度为：任期内年薪酬总额*30%；

B 级任期激励额度为：任期内年薪酬总额*【(任期考核得分-B 级起点分) /10*5%+25%】

C 级任期激励额度为：任期内年薪酬总额*【(任期考核得分-C 级起点分) /10*5%+20%】

D 级任期激励额度为：任期内年薪酬总额*【(任期考核得分-D 级起点分) /10*5%+15%】

E 级任期激励额度为：任期内年薪酬总额*【(任期考核得分-80 分) /10*15%】

第七章 附则

第三十一条 考核期内发生清产核资、改制重组以及经济形势发生重大变化的，经申请，公司薪酬与考核委员会根据具体情况变更经营业绩考核目标责任书的相关内容。

第三十二条 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、监事会主席的经营业绩考核可参照本办法执行。