

# 高级管理人员薪酬绩效管理办法

## (2022年修订)

### 第一章 总则

#### 第一条 目的

为规范成都市新筑路桥机械股份有限公司(以下简称“公司”)高级管理人员(以下简称“高管”)薪酬和绩效管理,推行高管任期制和契约化管理,构建科学的、符合企业管理现状的考核体系,推动战略目标和经营管理业绩的实现,结合公司实际制定本办法。

#### 第二条 适用范围

本办法适用于公司的高管(总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书)。其中,通过市场化谈判引入的高管,可结合引进协议并参照本办法进行综合考评。

### 第二章 薪酬结构与考核指标体系

#### 第三条 薪酬结构

年度总收入=年度目标薪酬+奖金+津补贴,其中:

(一)年度目标薪酬=固定薪酬+绩效薪酬,固定薪酬和绩效薪酬二者间的权重为30%、70%。高管的年度目标薪酬由薪酬与考核委员会提出建议方案,报董事会批准。年度目标薪酬一经确认,不得随意变更,如确需变更的,应当由薪酬与考核委员会审

议后提交董事会审议。

(二) **奖金**根据公司奖励管理办法的相关规定实施，包括重大项目奖励、重大专项工作奖励、任期专项激励等。

(三) **津补贴**的类别、标准和发放方式按公司相关管理办法执行。

#### 第四条 考核指标分类及考核实施主体

总经理个人考核指标从业绩类指标、工作类指标、保障类指标三个维度进行设置；其他高管个人考核指标从公司考核结果、其他考核指标两个维度进行设置，其中：

##### (一) 总经理

序号	考核指标	考核内容	权重	考核周期	考核组织部门	考核承办主体
1	业绩类指标	公司年度经营业绩完成情况	50%	年度、任期	人力资源管理 部门	人力资源管理 部门
2	工作类指标	重点工作完成情况	30%	年度		
3	保障类指标	党建工作、党风廉政建设建设工作完成情况	20%	年度		

##### (二) 其他高管

序号	考核指标	考核内容	权重	考核周期	考核组织部门	考核承办主体
1	公司考核结果	包括公司业绩类、工作类、保障类指标的完成情况	50%	年度、任期	人力资源管理 部门	人力资源管理 部门
2	其他考核指标	包括分管部门/单位年度/任期考核结果、个人专项工	50%	年度		目标管理部门

## 第三章 目标确定及调整

### 第五条 岗位聘任

公司所有高管实行任期制，由公司与所有高管就聘任岗位逐一签订《岗位聘任协议书》，明确聘任岗位、岗位职责、任期、权利义务、薪酬、考核管理（含退出约定）等内容。任期内高管发生变动的，新聘任的高管应重新签订《岗位聘任协议书》，任期结束时间不变。

### 第六条 目标确定

根据岗位职责和工作分工，按照定量与定性相结合、以定量为主的导向，科学合理确定高管年度/任期考核指标及目标，经沟通协商确认后形成高管《年度/任期经营业绩责任书》。

### 第七条 经营业绩责任书

《年度/任期经营业绩责任书》主要明确高管的考核内容和指标，是高管承接公司目标任务的主要凭据。公司授权董事长与总经理签订《年度/任期经营业绩责任书》，总经理与其他高管签订责任书。任期内高管发生变动，新任的高管应当重新签订《年度/任期经营业绩责任书》，原则上考核周期、考核内容、指标和目标值等不作调整。

## 第八条 目标调整

年度目标确定后，若因重大变化确需调整目标的，由经营业绩责任人提出书面调整申请（包括调整原因、调整内容，调整后的行动计划及保障措施等），按流程审批通过后执行。经营业绩责任调整申请未获批准前仍按原经营业绩责任执行。

## 第四章 目标考核实施

### 第九条 考核周期

公司高管绩效考核以年度与任期考核相结合的方式进行，年度经营业绩考核一般在当年年末或次年年初进行，任期经营业绩考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

### 第十条 考核计分方式

总经理个人考核得分=业绩类指标考核得分\*权重+工作类指标考核得分\*权重+保障类指标考核得分\*权重

其他高管个人考核得分=公司考核得分\*权重+其他考核指标考核得分\*权重

### 第十一条 考核实施

#### （一）总经理

1. 业绩类指标是指公司年度经营业绩完成情况，目标以三年为周期下达，年度及任期考核。考核周期内离职、退出或进入高管序列的人员，对在任年度业绩类指标进行考核。

2. 工作类指标主要考核重点工作完成情况，目标每年下达，

年度考核。

3. 保障类指标主要考核党建工作、党风廉政建设等工作完成情况，目标每年下达，年度考核。

## （二）其他高管

1. 公司考核结果包括公司的业绩类、工作类、保障类等指标综合的完成情况，年度及任期考核。

2. 其他考核指标包括分管部门/单位年度/任期考核结果、个人专项工作完成情况，目标每年下达，年度考核。视分管部门及专项工作难度、重要程度等因素，由人力资源管理部门组织沟通确定权重占比。其他考核指标考核得分=分管单位/部门组织目标考核得分的加权平均分+个人专项工作考核得分的加权平均分，分管部门组织目标考核得分、个人专项工作考核得分由目标管理部门提供。

## 第五章 考核结果运用

### 第十二条 考核结果运用

（一）高管个人考核得分，作用于高管的绩效薪酬部分，对应关系如下：

序号	目标考核得分	绩效兑现系数
1	目标考核得分<80	0
2	80≤目标考核得分<85	0.9
3	85≤目标考核得分<90	1
4	90≤目标考核得分<95	1.1
5	95≤目标考核得分<100	1.2
6	目标考核得分≥100	1.3

(二) 公司高管的退出管理按其所签订的《岗位聘任协议书》中约定的情形执行。

### **第十三条 薪酬发放**

(一) 固定薪酬和津补贴部分，按月度发放。

(二) 绩效薪酬和奖金部分，根据考核周期，在考核结束后发放。

(三) 建立薪酬延期支付及追索扣回机制。一定期限内若出现公司高管给公司造成重大经济损失或重大不良影响的，可将其相应期限内兑现的绩效薪酬予以扣回或延期支付、止付所有未支付部分；对违规经营投资的还应按有关规定追究责任。延期支付及追索扣回机制对已离职的高管同样适用。

(四) 薪酬核算的其他特殊情况按《岗位聘任协议书》中约定的情形执行。

### **第十四条 罚则**

(一) 绩效考核坚持“两个一票否决制”原则，即：安质环一票否决制、廉洁从业和阳光承诺一票否决制。

(二) 公司高管的其他过错责任追究和其他奖罚措施按公司相关管理制度和《岗位聘任协议书》中约定的情形执行。

## **第六章 附则**

**第十五条** 本办法由董事会负责解释，自董事会批准之日起执行。