

吉林高速公路股份有限公司高管人员 薪酬管理暂行办法

(经第一届董事会 2011 年第三次临时会议审议通过)

第一章 总 则

第一条 本办法适用对象为总经理、董事会秘书、副总经理、财务总监以及法律法规规定的人员（以下简称公司高管人员）。

公司法定代表人、监事会主席参照本办法执行。

第二条 本办法经公司董事会通过后执行。

第三条 公司高管人员薪酬管理应遵守以下原则：

- 1、坚持报酬与风险、责任相一致；
- 2、坚持报酬与经营业绩挂钩；
- 3、坚持激励与约束相统一机制；
- 4、坚持分配公正、透明、行为规范；
- 5、坚持薪酬制度改革与相关配套改革同步进行，推进收入分配市场化、货币化、规范化。

第二章 薪酬确定及构成

第四条 公司高管人员薪酬由基薪和绩效年薪构成。

第五条 基薪是高管人员履行岗位职责的年度基本收入。

基薪主要根据承担责任、经营规模、地域平均工资、本公司平均收入等因素综合确定。基薪不与业绩考核结果挂钩。

第六条 公司高管人员基薪计算办法，参照《企业国有资产监督管理暂行条例》及《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》、吉林省国资委有关办法，结合公司实际情况，每年核定一次。

具体计算公式：高管人员基本年薪=全省国有企业在岗职工上年度平均工资*薪酬调节系数(根据省国资委确定)*分配系数

第七条 绩效年薪与经营业绩考核结果挂钩。以基薪为基数，根据公司高管人员经营业绩考核分数及考核级别，在基薪的 0—3 倍之间确定。

第八条 公司法定代表人分配系数为 1，总经理分配系数为 0.9，监事会主席和其他高管人员分配系数为 0.8。

第三章 薪酬兑现

第九条 公司高管人员基薪列入企业成本，按月支付。

第十条 公司高管人员绩效年薪列入企业成本。公司高管人员绩效年薪，根据董事会最后批准的经营业绩考核意见，按季度兑现。本季度考核结束后，在下一季度的第一个月末兑现；其中第二季度的绩效年薪在 8 月末兑现，第四季度的绩效年薪在第二年 3 月末兑现。

第十一条 公司高管人员绩效年薪与经营业绩考核结果挂钩。具体兑现方法根据《吉林高速公路股份有限公司高管人员经营业绩考核暂行办法》确定。

第十二条 高管人员的各项社会保险及住房公积金，应由个人承担的部分，由公司从基薪中代扣代缴，应由企业承担的部分由企业支付。高管人员的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第四章 管理与监督

第十三条 公司法定代表人薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，报公司董事会审议通过后提交股东大会审议，经批准后实施。

高管人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会拟定，报董事会批准后实施。

第十四条 高管人员岗位发生变化，按在职时段计算当年薪酬。

第十五条 高管人员薪酬在公司工资统计中单列。

第十六条 如遇财务报告对前一期会计报表做出调整时，高管人员的绩效年薪做相应调整。

第十七条 对执行本办法过程中出现的下列情况，公司董事会将视情节轻重予以处理：

- 1、未经董事会批准，对财务数据进行调整；
- 2、超过董事会批准核定的薪酬收入；
- 3、发生重大决策失误、重大违纪事件、重大安全责任事故给公司造成不良影响或公司资产流失。

第五章 附则

第十八条 对社会、行业和公司发展做出特别贡献的公司执行董事和高管人员，董事会可给予特别奖励。具体办法另行制定。

第十九条 本办法由公司董事会负责解释。

吉林高速公路股份有限公司高管人员 经营业绩考核暂行办法

第一章 总 则

第一条 为切实履行《公司法》、《证券法》、《公司章程》赋予高管人员的职责，维护股东利益最大化，落实董事会各项决策，建立有效的激励和约束机制，参照《企业国有资产监督管理暂行条例》等有关法律法规，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法考核的人员，是指公司总经理、董事会秘书、副总经理、财务总监以及法律法规规定的人员（以下简称公司高管人员）。

公司法定代表人、监事会主席参照本办法执行。

企业其他管理人员的考核办法，由公司经理办公会议制定、实施，并报董事会备案。

第三条 公司董事会负责高管人员经营业绩考核，薪酬与考核委员会具体组织实施高管人员经营业绩考核，考核采取签订经营业绩责任书的方式进行。

第四条 经营业绩考核实行季度考核，考核结果与绩效年薪挂钩。

第二章 业绩考核

第五条 季度业绩考核的期限从每年的1月1日至12月31日。按照经营指标每季度一次进行考核。

第六条 经营业绩考核以约定的经营业绩考核责任书为准。经营业绩责任书主要包括以下内容：

- 1、 签约双方名称或姓名；
- 2、 考核内容及指标；
- 3、 考核与奖惩；
- 4、 责任书的变更、解除和终止；
- 5、 其它需要约定的。

第七条 季度经营业绩考核由基本指标和分类指标组成。

基本指标包括利润总额和净资产收益率指标。

季度经营业绩考核分类指标包括安全生产、养护工程、收费服务质量及当地证监局和上交所评价等。

第八条 季度经营业绩考核目标值由考核人根据年度经营计划提出，董事会批准后生效。

第九条 考核期内由于国家或当地政府行业主管部门出台重大政策、规划调整及不可抗力及公司重大人事调整，导致考核期内考核指标数据发生变化，董事会可以根据具体情况变更考核期内经营业绩考核目标值或变更经营业绩责任书的相关内容。

第十条 考核人在经营业绩考核期满 90 天内，依据公司当期财务报告，对考核期经营业绩考核目标的完成情况进行总结报董事会审核。

第十一条 公司董事会依据公司当期财务报告，结合考核

人总结分析并听取监事会对经营业绩考核评价意见，形成对考核人经营业绩考核奖惩意见。

第三章 绩效年薪兑现

第十二条 根据考核人经营业绩考核得分，每季度兑现一次绩效年薪。季度考核最终结果分为 A、B、C、D、E 五个级别，完成考核目标值为 D 级进级点。

第十三条 考核人薪酬分为基薪和绩效薪酬两个部分。绩效薪酬与季度经营业绩结果挂钩。

当考核结果为 E 级时，绩效薪酬为 0；

当考核结果为 D 级时，绩效薪酬按“基薪 × (考核分数 - D 级起点分数) / (C 级起点分数 - D 级起点分数)”确定，绩效薪酬在 0 倍基薪到 1 倍基薪之间；

当考核结果为 C 级时，绩效薪酬按“基薪 × [1 + 0.5 × (考核分数 - C 级起点分数) / (B 级起点分数 - C 级起点分数)]”确定，绩效薪酬在 1 倍基薪到 1.5 倍基薪之间；

当考核结果为 B 级时，绩效薪酬按“基薪 × [1.5 + 0.5 × (考核分数 - B 级起点分数) / (A 级起点分数 - B 级起点分数)]”确定，绩效薪酬在 1.5 倍基薪到 2 倍基薪之间；

当考核结果为 A 级时，绩效薪酬按“基薪 × [2 + (考核分数 - A 级起点分数) / (A 级封顶分数 - A 级起点分数)]”确定。绩效薪酬在 2 倍基薪到 3 倍基薪之间。

以公司高管为例考核分数为 A 级最低分 130 分模拟绩效

年薪：

$$\text{例：} 19.4 \text{ (基薪)} \times \left[2 + \frac{130 \text{ (考核分)} - 128.6 \text{ (起点分)}}{136.8 \text{ (A级封顶分)} - \text{A级起点分}} \right] = 18.6 \times (2 + 0.17) = 42.098$$

第十四条 季度经营业绩考核后当期兑现。本季度考核结束后在下一季度第一个月的月末兑现，其中第二季度的绩效年薪在8月末兑现，第四季度绩效年薪在第二年3月末兑现。

第十五条 对于季度经营业绩考核结果为A级和B级的考核人，除按期兑现全部绩效薪酬外，董事会给予相应的奖励。

第十六条 对于经营业绩考核结果为C级和D级的考核人，按期兑现绩效薪酬。

第十七条 在考核期内，考核人或相关负责人违反国家法律法规、造成重大决策失误、发生重大安全责任事故或质量事故给公司造成不良影响或公司资产流失，除由有关部门依法处理外，董事会可酌情扣减其绩效薪酬。

第四章 附 则

第十八条 考核人经营业绩级别按下列划分：

A级	136.8—128.6分
B级	128.5—120.5分
C级	120.4—112.3分
D级	112.2—104.2分
E级	104.1—102.0分

第十九条 本办法经董事会批准后执行，并由董事会负责解释。