

# 晋西车轴股份有限公司高级管理人员 绩效与薪酬管理办法（试行）

## 第一章 总则

**第一条** 为促进晋西车轴股份有限公司（以下简称“晋西车轴”或“公司”）有质量、有效益、可持续的健康发展，加快构建有竞争力的绩效管理与薪酬激励机制，增强高级管理人员（以下简称“高管人员”）忠诚敬业、勤勉尽责、务实担当的履职意识，通过客观、公正评价高管人员的工作能力和工作绩效，充分调动高管人员的积极性和创造性，有效提升公司整体绩效，保障实现经营目标。依据公司章程相关规定，结合公司实际，特制订本办法。

**第二条** 本办法适用于晋西车轴高管人员的绩效与薪酬管理。高管人员是指公司总经理、副总经理、董事会秘书、总会计师及董事会认定并聘用的其他高级管理人员。

**第三条** 对高管人员的绩效与薪酬管理，实行日常考核与专项及年度考核相结合、结果考核与过程评价相统一、考核结果与薪酬激励相挂钩的制度。

### 第四条 遵循的原则

（一）战略导向原则。落实全价值链体系化精益管理战略思想，突出以提升盈利能力、劳动生产率和创新能力为主线的导向作用，打造质量效益型可持续发展的优秀上市公司。

（二）分类考核原则。针对各位高管人员的职责分工，实施分类考核与激励，坚持差异化设置考核指标及权重，通过个性化

的“量体裁衣”，增强考核与激励的针对性、有效性。

（三）责权利统一原则。坚持激励与约束相统一，建立与考核结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，充分体现业绩与高管人员薪酬的同向相关性。

（四）持续改善原则。建立基于发展实际的目标管理、过程监控、结果应用、改进提升的绩效管理闭环，构建鼓励担当、追求卓越的激励机制，持续提升管理水平。

## **第二章 绩效考核指标体系**

**第五条** 绩效考核指标体系由年度绩效考核指标、日常绩效考核指标和专项考核指标组成。年度绩效考核以公历年为考核期，日常绩效考核指标以月、季、半年为考核期，专项考核以专项任务完成期为考核期。

**第六条** 年度绩效考核指标由经营指标、重点任务、基础管理等事项组成，以董事会与经营层签署的年度绩效考核责任书内容为准。

**第七条** 日常绩效考核指标是分解落实年度考核指标以及其他重点工作安排及动态考核事项。

### **第八条 专项考核**

对于围绕改革发展、生产经营的重点、难点开展的专项工作或重大管理创新，未在日常考核或年度绩效考核责任书中明确约定或体现的，实施专项考核。按照具体事项进行约定并考核。

## **第三章 绩效与薪酬管理的实施**

### **第九条 绩效与薪酬管理工作组织机构**

晋西车轴董事会薪酬与考核委员会是高管人员绩效与薪酬管理工作的责任机构，主要负责公司年度薪酬基数的核算和系数的核定。董事会薪酬与考核委员会下设考核工作组（以下简称“考核组”），负责日常考核业务的组织开展以及相关归口考核事项的管理。

#### **第十条 绩效与薪酬管理工作程序**

（一）依据董事会与经营层签署的年度绩效考核责任书，考核组针对各高管人员的职责分工，逐项分解、确定指标及目标值，组织签订岗位履职责任书。

（二）考核期结束，依据公司最终经营业绩以及财务决算审计确认的指标数据，考核组开展对高管人员的绩效考核工作。

（三）对照绩效考核责任书完成情况，考核组依据本办法计算绩效考核得分，核算高管人员年度薪酬基数。

（四）薪酬与考核委员会按照高管人员的分工、岗位履职责任书完成情况，经过综合评议核定每位高管人员的薪酬兑现系数，形成薪酬发放方案，并提交公司董事会审议。

**第十一条** 公司人力资源部、财务部按照董事会审批确定的薪酬方案组织实施高管人员的薪酬发放。

**第十二条** 高管人员年度薪酬分为基本薪酬和绩效薪酬，基本薪酬按月当期支付，绩效薪酬按照一定比例实施预发，年度绩效考核结束后，根据核定结果，进行剩余薪酬的兑现。

**第十三条** 年度薪酬兑现主要根据任职岗位确定系数，总经理兑现系数为 1，其他高管人员兑现系数在 0.5~0.9 之间确定。

**第十四条** 高管人员的年度薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。坚持收入唯一制，除核定的年度薪酬外，公司高管人员不得再领取其他任何收入。涉及地方政府或上级部门给予的奖励或其他收入，需报董事会批准。

**第十五条** 高管人员存在违反规定自定薪酬、兼职取酬或超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的，按照有关规定应当给予纪律处分和经济处罚，并追回违规所得收入。

#### **第四章 考核结果确定及应用**

**第十六条** 绩效考核结果分为 A、B、C、D 四个级别。年终考核以完成《年度绩效考核责任书》的情况和日常考核作为考核结果评定的计分依据，以此确定年度绩效考核得分。具体评级办法见附件 1。

**第十七条** 基本薪酬是高管人员的年度基本收入，结合晋西车轴在岗职工平均工资和岗位评价系数计算确定。绩效薪酬是与晋西车轴年度绩效考核结果相关联的收入，以基本薪酬为基数，根据年度考核评价系数及绩效薪酬调节系数确定。年度考核评价系数根据绩效考核得分在 0~2 范围内确定，具体薪酬核定办法见附件 2。

**第十八条** 公司经营层若全部完成与董事会签署的责任书考核指标，高管人员基本薪酬加绩效薪酬之和原则上保持同比不下降。

#### **第十九条 专项奖惩**

高管人员个人若完成当年专项考核责任书工作内容，则按照

专项考核责任书的约定考核兑现奖惩。若未完成相应工作内容，则视情况给予扣分或降级处罚。

对于在晋西车轴当期深化改革、创新发展中作出突出贡献的高管人员，经考核组提出专项方案，董事会薪酬与考核委员会审核提交董事会同意批准后，可给予突出贡献奖励和表彰。

## **第二十条 责任追究**

高管人员若出现重大决策失误、重大违纪和法律纠纷案件造成严重不良影响或国有资产损失，审计发现较大潜亏，出现质量、安全、环保、稳定、失泄密等责任追究情形，应根据具体情节和有关规定，实施考核处理和责任追究，可扣减当年绩效薪酬或追索扣回部分或全部已发绩效薪酬；情节严重的，应给予免职、降职、降级、调整等组织责任追究；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

建立责任终身追究机制。有关责任人因调任、离职、退休等原因已离开原工作岗位的，也应视情节追究相关责任。

责任追究由相关部门依照职责和相关规定提出责任追究意见，提请董事会薪酬与考核委员会审核，经董事会批准后实施。

## **第五章 附 则**

**第二十一条** 本办法自印发之日起试行。

- 附件：1、绩效考核结果评级办法  
2、年度薪酬核定办法

## 附件 1

# 绩效考核结果评级办法

### 一、绩效考核计分办法

#### (一) 日常绩效考核

均按照一个事项基本分为 100 分进行核算，最高加减分不超过 20 分。由考核组考核打分。

#### (二) 年度绩效考核

年度绩效考核基本分为 100 分，根据考核评价情况，最高加至 120 分，最低扣至 80 分，然后再按占比 70%加月度考核的 30% 累计计算得分。由考核组考核打分和核算。

### 二、考核结果

绩效考核得分	绩效考核结果
年度绩效考核得分 100 分以上	A 级
年度绩效考核得分 95 分（含）以上	B 级
考核得分 95 分以下 80 分以上	C 级
80 分以下或贯彻落实中央关于党建和反腐倡廉、依法治企工作等决策和要求不力；或出现严重责任追究情形	D 级

## 附件 2

### 年度薪酬核定办法

一、年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬

二、基本薪酬的核定

基本薪酬=员工收入基数\*岗位评价系数

员工收入基数=晋西车轴在岗职工年平均工资

1、岗位评价系数 D 值：依据主营业务收入、利润、资产总额、能力基础、人才基础、承担项目、业务板块分布等综合评价。

$D=1.5+\sum D_i/100$ ，调节系数根据特殊情况确定，可上下浮动 0.5-1。

岗位评价  $D_i$

主营业务收入		利润		资产总额	
实际值	得分	实际值	得分	实际值	得分
25 亿元以上	40	盈利 1.5 亿元以上	50	30 亿元以上	40
15 亿元以上	30	盈利 5000 万元以上	40	20 亿元以上	30
10 亿元以上	25	盈利 2500-5000 万元	30	10 亿元以上	25
5 亿元以上	20	盈利 1000-2500 万元	25	5 亿元以上	20
3 亿元以上	15	盈利 500 万元以上	20	3 亿元以上	15
1 亿元以上	12	盈利 100 万元以上	15	1 亿元以上	12
1 亿元以下	10	盈利 100 万元以下	10	1 亿元以下	10

能力基础		人才基础	
实际情况	得分	实际情况	得分
国家级技术中心等国家级创新平台	25/项	拥有千人计划专家、特聘院士等高层次人才	20/人
省部级技术中心等省部级创新平台	15/项	拥有兵器首席科学家、首席技师等	10/人

市级技术中心等创新平台	10/项	拥有兵器级科技、技能带头人，省部级以上项目总师等	5/人
-------------	------	--------------------------	-----

争取政策性补贴资金实施研发创新项目		资本运作（再融资）规模	
政策性补贴资金额度	得分	规模大小	得分
争取补贴资金 3000 万元以上	50	规模 10 亿元以上	30
争取补贴资金 1000-3000 万元	20 及 20 以上	规模 5-10 亿元	20 及 20 以上
争取补贴资金 1000 万元以下	10 及 10 以上	规模 3 亿元以上	10 及 10 以上

备注：争取政策性补贴资金和资本运作（再融资）核算得分公式为：实际值所在档的起始分值+（实际值-该档的下限值）/（该档的上限值-该档的下限值）\*（上一档的起始分值-该档起始分值）

### 三、绩效薪酬的核定

#### 1、计算公式

年度绩效考核结果为 D 级及以上的单位，绩效薪酬按以下公式计算：

绩效薪酬=基本薪酬\*（年度考核评价系数+绩效年薪调节系数）

#### 2、系数核定

（1）年度考核评价系数在（0~2）范围内确定，A 级为 2~1.6，B 级为 1.6~1，C 级为 1~0.5，D 级为 0~0.5。计算公式见附表

#### （2）绩效年薪调节系数

有特殊情况的单位，绩效年薪调节系数可适当上浮，最高不超过 0.5。



## 附表

年度考核评价系数标准表

年度绩效考核结果	年度考核评价系数
A 级	$1.6+0.4*(考核得分-100)/(130-100)$
B 级	$1+0.6*(考核得分-95)/(100-95)$
C 级	$0.5+0.5*(考核得分-80)/(95-80)$
D 级	$0.4*考核得分/80$