

**吉林高速公路股份有限公司**  
**JILIN EXPRESSWAY CO., LTD.**

**2022年第三次临时股东大会会议资料**

股票简称：吉林高速

股票代码：601518

# 目 录

1、	2022年第三次临时股东大会现场会议须知 .....	3
2、	2022年第三次临时股东大会会议议程 .....	5
3、	表决票填写说明 .....	7
4、	关于修订《吉林高速公路股份有限公司企业负责人薪酬管理办法》的议案	9
5、	关于修订《吉林高速公路股份有限公司企业负责人绩效考核管理办法》的议案	20

## 吉林高速公路股份有限公司 2022年第三次临时股东大会现场会议须知

根据《公司法》、《公司章程》、《股东大会议事规则》等相关法律、法规的规定，为维护股东的合法权益，确保吉林高速公路股份有限公司（以下简称公司）2022年第三次临时股东大会（以下简称本次大会）的顺利进行，现就会议须知通知如下：

一、本次大会期间，全体参会人员应以维护股东的合法权益、确保大会的正常秩序和议事效率为原则，自觉履行法定义务。

二、除出席会议的股东及股东代理人（以下统称为股东代表）（已登记出席本次股东大会）、董事、监事、其他高级管理人员、公司聘请的律师及公司董事会邀请的人员以外，公司有权依法拒绝其他人士入场。

三、公司审计法规部、综合办公室负责本次大会的会务事宜。

四、请出席本次大会的各位股东代表准时到达会场。

五、股东到达会场后，请在“2022年第三次临时股东大会参会股东代表签名册”上签到。股东签到时，应出示以下证件和文件：

1、法人股东出席会议的，应出示法人股东持股凭证、法人营业执照复印件、法定代表人资格的有效证明（或股东授权委托书）、本人身份证复印件、委托人身份证复印件。

2、个人股东亲自出席会议的，应出示本人身份证或其他能够表明其身份的有效证件、股票账户卡、持股凭证；委托代理他人出席会议的，代理人还应出示本人有效身份证件、股东授权委托书。

六、股东参加本次大会依法享有发言权、质询权、表决权等权利，同时也必须

认真履行法定义务，不得侵犯其他股东的权益和扰乱会议秩序。

七、本次大会对议案采用记名方式逐项投票表决，出席股东以其所代表的有表决权的股份数额行使表决权，每一股份享有一票表决权。

八、股东大会对提案进行表决时，由律师、出席会议股东推选的两名股东代表和监事会推选的一名监事共同负责计票、监票。

九、表决票清点后，由清点人代表当场宣布表决结果。会议主持人如果对提交表决的决议结果有任何怀疑，可以对所投票数组织点票；如果会议主持人未进行点票，出席会议的股东或者股东代理人对会议主持人宣布结果有异议的，有权在宣布表决结果后立即要求点票，会议主持人应当立即组织点票。

十、公司聘请吉林开晟律师事务所律师出席本次会议，并出具法律意见书。

# 吉林高速公路股份有限公司

## 2022年第三次临时股东大会会议议程

### 一、会议基本情况

(一) 现场会议召开时间： 2022年11月28日星期一 下午14时

网络投票时间： 2022年11月28日星期一

采用上海证券交易所网络投票系统，通过交易系统投票平台的投票时间为股东大会召开当日的交易时间段，即9:15-9:25, 9:30-11:30, 13:00-15:00；通过互联网投票平台的投票时间为股东大会召开当日的9:15-15:00。

(二) 现场会议召开地点：吉林省长春市经开区浦东路4488号公司四楼会议室

(三) 会议召集人：公司董事会

(四) 召开方式：现场会议与网络投票相结合

(五) 出席对象：

1. 截止2022年11月21日下午收市后在中国证券登记结算有限责任公司上海分公司登记在册的本公司股东或股东委托代理人；

2. 本公司的董事、监事及高级管理人员；

3. 公司聘请的见证律师。

### 二、会议程序

(一) 会议主持人宣布参加现场会议的股东人数、所代表股权数、比例及见证律师

## (二) 审议议案

序号	议案内容	是否为特别表决事项
1	关于修订《吉林高速公路股份有限公司企业负责人薪酬管理办法》的议案	否
2	关于修订《吉林高速公路股份有限公司企业负责人绩效考核管理办法》的议案	否

## (三) 推举计票人、监票人

## (四) 与会股东及股东代表投票表决

## (五) 收集表决票，验票并统计表决结果

## (六) 宣读股东大会决议

## (七) 见证律师宣读《法律意见书》

## (八) 会议主持人宣布 2022 年第三次临时股东大会结束

## 表决票填写说明

请现场出席会议的股东代表在填写表决票时注意以下内容：

### 一、填写基本情况：

现场出席会议的股东代表请按实际情况填写“基本情况”中相应内容，应与其出席本次股东大会签到的内容一致。

（一）股东名称：法人股东请填写股东单位全称，个人股东请填写股东本人姓名。

（二）填票人身份：请确定填票人与股东的关系，并在对应的小方框内划勾确认。

（三）股东所持公司股份数额：请填写出席股东在股权登记日所持有的公司股份数。

### 二、填写投票意见：

出席股东按照表决意愿在对应的“同意”、“反对”或“弃权”意见栏内划勾确认。请勿同时投出“同意”、“弃权”或“反对”意见之中的两种或两种以上意见。

三、填票人对所投表决票应签字确认。

四、请正确填写表决票。如表决票有遗漏、涂改或差错的，出席股东应在投票阶段向工作人员领取空白表决票重新填写（原表决票当场销毁）。未填、错填、字迹无法辨认的表决票或未投的表决票均视为投票人放弃表决权利，其所持股份数的表决结果按弃权处理。

五、表决投票时，如有任何疑问，请及时向大会工作人员提出。

附：表决票格式

## 吉林高速公路股份有限公司 2022年第三次临时股东大会表决票

### 一、基本情况：

1、股东名称（或姓名）：\_\_\_\_\_

2、填票人姓名：\_\_\_\_\_

3、填票人身份： 法人股东法定代表人 个人股东本人 股东委托代理人

4、股东所持公司股份数额：\_\_\_\_\_股

### 二、投票意见：

序号	股东表决事项	同意	反对	弃权
1	关于修订《吉林高速公路股份有限公司企业负责人薪酬管理办法》的议案			
2	关于修订《吉林高速公路股份有限公司企业负责人绩效考核管理办法》的议案			

填票人（签名）：\_\_\_\_\_

2022年11月28日



议案一：

## 关于修订《吉林高速公路股份有限公司企业负责人薪酬管理办法》的议案

各位股东代表：

为进一步优化完善薪酬体系，规范吉林高速公路股份有限公司（以下简称公司）企业负责人薪酬管理，依据国家有关法律法规、规范性文件等有关规定，按照国有企业三项制度改革的有关要求，推动公司高质量发展，结合公司实际修订本办法。

以上议案已经公司第三届董事会 2022 年第六次临时会议审议通过，现提请各位股东代表审议。

附件：吉林高速公路股份有限公司企业负责人薪酬管理办法（修订）

吉林高速公路股份有限公司董事会

2022 年 11 月 28 日

# 吉林高速公路股份有限公司

## 企业负责人薪酬管理办法（修订）

### 第一章 总则

#### 第一条 目的和依据

为切实履行企业国有资产出资人职责，规范出资企业收入分配秩序，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，结合公司实际制定本办法。

#### 第二条 适用范围

本办法中企业负责人包括：董事长、党委书记、副董事长、总经理（指本制度出台后聘任人员）、监事会主席、专职党委副书记、纪委书记、工会主席、副总经理、财务总监及董事会秘书。

本办法中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 基本原则

- （一）坚持报酬与风险、责任相一致；
- （二）坚持报酬与经营业绩挂钩；
- （三）坚持激励与约束相统一机制；
- （四）坚持分配公正、透明、行为规范；
- （五）坚持企业负责人薪酬增长与职工工资增长相协调，促进形成企业合理的工资收入分配关系。

### 第二章 管理机构

#### 第四条 董事会是公司最高薪酬管理机构

(一) 企业负责人薪酬管理组织体系由公司党委会、董事会、薪酬与考核委员会、人力资源部组成。

(二) 薪酬与考核委员会是公司董事会下设的专门机构。负责对企业负责人进行考核；研究和审查企业负责人的薪酬制度与方案。

(三) 公司人力资源部负责拟定薪酬管理办法。

### 第三章 薪酬构成

#### 第五条 企业负责人薪酬构成

企业负责人实行目标薪酬制。正常状态下的月标准薪资为月目标薪酬（月岗位工资+月绩效工资基数）；正常状态下的年标准薪资为年目标薪酬。12个月的岗位工资统称为基本年薪，12个月的绩效工资基数统称为绩效年薪基数。

企业负责人目标薪酬	
基本年薪（岗位工资）	绩效年薪基数 （月绩效工资基数）
40%	60%

企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪、津补贴、奖金、临时岗位工资、任期激励收入、档案工资构成。具体如下：

##### (一) 基本年薪

基本年薪=年目标薪酬×40%。

##### (二) 绩效年薪

绩效年薪是指与当年绩效考核结果相挂钩的薪酬部分。

绩效年薪基数=年目标薪酬×60%

董事长、党委书记、总经理实发绩效年薪=绩效年薪基数×绩效年薪调节系数×年底绩效评价系数

企业副职负责人(指副总经理、财务总监)绩效年薪总额=企业副职负责人绩效年薪基数总额×绩效年薪调节系数×年底绩效评价系数

企业副职负责人实发绩效年薪=企业副职负责人绩效年薪总额×总经理对其的分配权重

企业其他负责人,指监事会主席、副董事长、专职党委副书记、纪委书记、工会主席、董事会秘书实发绩效年薪=绩效年薪基数×绩效年薪调节系数×年底绩效评价系数

在计算实发绩效年薪时,绩效年薪基数不包含因病假、医疗期、事假、迟到、早退、旷工等情况扣减的绩效年薪基数。

绩效年薪调节系数与年底绩效评价系数根据《吉林高速公路股份有限公司企业负责人绩效考核管理办法》确定。

### (三) 津补贴

依照公司《管理序列津补贴暂行规定》执行。

### (四) 奖金

奖金是根据公司整体效益情况或参加行业及其他评比中取得优异成绩核发的奖励性薪酬。

公司设定的专项或特殊奖项的奖金,依据相关文件执行。

### (五) 临时岗位工资

临时岗位工资是指因病假、医疗期、事假、迟到、早退、旷工扣减的工资,在企业负责人内部进行二次分配时发放的工资,企业负责人扣减的工资由公司党委会制定分配方案。

### (六) 任期激励收入

任期激励收入是指与董事长(或总经理)任期考核评价结果相联系的收入,发放额度为每年2万元,根据任期情况以3年为一个周期一次性兑现。不满3年的,按任职天数核算。

### （七）档案工资

在公司薪酬改革期间，按所在岗位薪级套档后，如发生调整后的薪资水平低于调整前薪资水平的情况，薪酬差额部分计入档案工资，档案工资不参与绩效考核，按月足额发放，档案工资具体计算如下：

档案工资=员工调整前目标薪酬-员工调整后目标薪酬

## 第四章 薪酬管理

### 第六条 薪酬发放

企业负责人的基本年薪作为固定收入分12个月发放；绩效年薪基数的60%按12个月发放，剩余部分根据绩效考核结果发放或扣减。月度工资根据上月考勤情况结算，每月10日前预发当月工资。

**第七条** 员工薪酬为税前收入，员工应当缴纳的个人所得税、社会保险、公积金、年金，由公司从其薪酬中依法依规代扣代缴，公司不为员工负担个人所得税。

下列情形不属于公司克扣员工工资：

（一）各类休假依照本办法应扣减的工资，或因旷工、迟到、早退等原因扣减的工资；

（二）依据绩效考核结果和员工奖惩办法而发生的降职、降薪级、降薪档引起的降薪；

（三）法律、行政法规规定的其他可以扣减员工工资的情形。

### 第八条 特殊时期工资待遇

（一）入职当月工资待遇

在15号（含15号）及之前入职的，当月工资按满月计发；在15号之后入职的，当月工资按半个月计发。

## （二）待岗时期工资待遇

待岗期间，目标薪酬按长春市最低工资标准计发，年功工资正常发放。

## （三）病假工资

1. 当月累计病假不足1天，不扣工资；

2. 当月累计病假1至6天，扣减工资=日工资标准×病假天数；

3. 当月累计病假7天至1个月，扣减工资=（基本年薪÷12+通讯费+交通费+年功工资）÷21.75×病假天数+绩效年薪基数÷12；当月应发基本年薪、通讯费、交通费、年功工资的合计金额低于长春市最低工资标准的80%时，按长春市最低工资标准的80%计发；

4. 病假满1个月至24个月、医疗期3个月至24个月，当月应发基本年薪、通讯费、交通费、年功工资的合计金额按长春市最低工资标准的80%计发。

## （四）事假工资

1. 当月累计事假不足1天，不扣工资；

2. 当月累计事假1至6天，扣减工资=日工资标准×事假天数；

3. 当月累计事假7天至1个月，扣减工资=（基本年薪÷12+通讯费+交通费+年功工资）÷21.75×事假天数+绩效年薪基数÷12；当月应发基本年薪、通讯费、交通费、年功工资的合计金额低于长春市最低生活保障标准时，按长春市最低生活保障标准计发。

## （五）迟到、早退扣减工资

扣减工资=小时工资标准×迟到、早退时长。

#### （六）旷工扣减工资

旷工每半日，扣减当月全部应发工资的1/6；当月旷工累计达3日，扣减当月全部应发工资。

#### （七）未休年休假工资

1. 对应休而未休的年休假天数，按照其日工资标准的300%支付未休年休假工资。需支付未休年休假工资的，由本人提出申请，人力资源部提交公司党委会审批。

2. 公司统筹安排员工年休假计划，员工不按计划休年休假的，不支付未休年休假工资。

#### （八）其他假期工资

1. 员工工伤停工留薪期、婚丧假、产假、男职工护理假、哺乳期、计划生育假的工资待遇按国家、省有关规定执行。

2. 员工产假、计划生育假期间不发放通讯费、交通费。

3. 员工产假延长期间工资按产假工资的75%发放。

（九）员工被公司解除劳动合同的，公司予以员工一次性付清其应得的工资性收入，多预发的工资需返还公司，在绩效考核后，兑现未发放的绩效工资。

（十）员工主动离职，应当提前三十日向人力资源部递交书面离职申请，公司根据离职日期按日支付工资；未提前三十日递交书面离职申请的，多预发的工资需返还公司，在绩效考核后，兑现未发放的绩效工资。

（十一）具有下列情形之一的，扣发或追索扣回公司企业负责人的绩效工资或任期激励收入。追索扣回适用于已经离职或退休人员。

1. 违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等有关法律法规规章和财务制度规定，虚报、瞒报财务状况的。

2. 违反国家法律法规和规定，导致较大及以上生产安全责任事故、较大及以上网络安全事故、重大质量责任事故、重大及以上突发环境事件、重大不稳定事件、重大违纪案件，造成重大不良影响或者国有资产损失的。

（十二）被采取强制措施和受行政、刑事处罚的工资待遇处理。

1. 被取保候审、留置、监视居住、刑事拘留、逮捕期间，停发工资待遇，按长春市最低工资标准的75%计发生活费，不计算工作年限。经审查核实，公安机关撤销案件或纪检监察机构结案未查实或人民检察院不起诉或人民法院宣告无罪、免于刑事处罚，未被强制隔离戒毒、行政拘留，且未受处分的，恢复工资待遇，减发的工资予以补发，被采取强制措施期间计算工作年限。

2. 被刑事拘留在逃或批准逮捕在逃的，停发工资待遇。

3. 被强制隔离戒毒和行政拘留期间，未被开除的，停发工资待遇，按长春市最低工资标准的75%计发生活费，不计算工作年限。期满后的工资待遇，根据所受处分相应确定。

4. 受到刑事处罚，处分决定机构尚未作出开除处分决定的，从人民法院判决生效之日起，取消原工资待遇。

5. 受到刑事处罚，经再审宣告无罪或免于刑事处罚，原开除处分决定被撤销，不再给予处分的，从处分变更的次月起恢复工资待遇。原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被撤销期间，被停发的工资由公司补发。达到国家规定的退休年龄以前，原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被撤销期间计算工作年限。

6. 受到刑事处罚，经再审宣告无罪或免于刑事处罚，原开



除处分决定被变更的，根据变更后的处分相应确定工资待遇，从处分变更的次月起执行。原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被变更期间，被多减发的工资由公司补发。达到国家规定的退休年龄以前，原判期间和刑罚执行完毕至开除处分决定被变更期间计算工作年限。

7. 经审或再审宣告有罪但免于刑事处罚，按照受党纪政务处分扣减绩效工资。

（十三）受党纪政务处分扣减绩效工资：

(1) 受警告处分的，扣减全年绩效年薪5%；

(2) 受严重警告处分的，扣减全年绩效年薪10%；

(3) 受撤销党内职务处分的，扣减全年绩效年薪30%；

(4) 受留党察看处分的，扣减全年绩效年薪40%，同时扣减受处分决定当年全部任期激励收入40%；

(5) 受开除党籍处分的，扣减全年绩效年薪100%，同时扣减未发放的违纪年度绩效年薪，取消本任期全部任期激励收入。

2. 受政务处分

(1) 受警告处分的，扣减全年绩效年薪5%；

(2) 受记过处分的，扣减全年绩效年薪10%；

(3) 受记大过处分的，扣减全年绩效年薪20%；

(4) 受降级处分的，扣减全年绩效年薪30%；

(5) 受撤职处分的，扣减全年绩效年薪40%，同时扣减受处分决定当年全部任期激励收入40%；

(6) 受开除处分的，扣减全年绩效年薪100%，同时扣减未发放的违纪年度绩效年薪，取消本任期全部任期激励收入。

3. 同时受党纪政务处分的，按照所受处分中较高标准执行，不可将党纪政务处分累加执行。

#### 4. 扣减执行

(1) 以最近完整任职年度全年绩效为扣减基数，如无完整任职年度，按照现任职年度绩效或不超过12个月绩效作为扣减基数。

(2) 接受组织调查的，暂停绩效年薪发放，暂缓兑现任期激励收入。如认定有违纪违法事实，根据处理结果对应扣减标准执行；如认定无违纪违法事实或虽有违纪违法事实，但不予或免于党纪政务处分，补发绩效年薪和任期激励收入。

(3) 受党纪政务处分扣减绩效年薪，在税前扣减。

### 第五章 附则

**第九条** 本办法由吉林高速公路股份有限公司人力资源部负责拟定、修改和解释。

**第十条** 本办法自2022年3月1日起执行。2020年12月30日第三次临时股东大会审议通过的《吉林高速公路股份有限公司企业负责人薪酬管理办法》废止。

议案二：

## 关于修订《吉林高速公路股份有限公司企业负责人绩效考核管理办法》的议案

各位股东代表：

为进一步完善优化吉林高速公路股份有限公司（以下简称公司）企业负责人绩效考核管理体系，突出企业发展战略与导向，科学评价企业经营成果，促进企业负责人全面完成经营计划，落实国有资产保值增值责任，强化风险管理和合规经营水平，提升可持续发展能力，依据国家及吉林省有关规定，按照国有企业三项制度改革的有关要求，结合公司实际情况修订本办法。

以上议案已经公司第三届董事会 2022 年第六次临时会议审议通过，现提请各位股东代表审议。

附件：吉林高速公路股份有限公司企业负责人绩效考核管理办法（修订）

吉林高速公路股份有限公司董事会

2022 年 11 月 28 日

# 吉林高速公路股份有限公司

## 企业负责人绩效考核管理办法（修订）

### 第一章 总则

#### 第一条 目的和依据

为健全企业负责人绩效考核管理体系，突出企业发展战略与导向，科学评价企业经营成果，促进企业负责人全面完成经营计划，落实国有资产保值增值责任，强化风险管理和合规经营水平，提升可持续发展能力，依据国家及吉林省有关规定，参照控股母公司对二级企业负责人的考核管理办法，结合公司实际情况，特制定本办法。

#### 第二条 适用范围

本办法中企业负责人包括：董事长、党委书记、副董事长、总经理（指本制度出台后聘任人员）、监事会主席、专职党委副书记、纪委书记、工会主席、副总经理、财务总监以及董事会秘书。

本办法中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 基本原则

（一）突出发展原则。基于企业发展战略的实现和重点工作目标的落实，突出经营收入的增长和盈利能力的提升，确保经营业绩目标的实现。

(二) 业绩约束原则。按照权责利相统一的要求，建立企业负责人经营业绩同约束机制相结合的考核制度，即业绩上薪酬上，业绩下薪酬下，并作为职务任免的重要依据。

(三) 综合评价原则。采取定量考核与定性评价相结合的方式，注重结果与过程、短期目标与中长期目标并重，综合反映企业经营业绩和管理水平。

## 第二章 绩效管理组织体系

**第四条** 企业负责人绩效管理组织体系由公司党委会、董事会、薪酬与考核委员会、人力资源部、资本运营部组成。

### **第五条** 薪酬与绩效管理组织

(一) 公司党委会、董事会是公司企业负责人绩效管理的决策机构，负责企业负责人的绩效管理办法及考核结果的审批。

(二) 薪酬与考核委员会是公司董事会下设的专门机构。

1. 负责研究和审查企业负责人的薪酬制度与方案；
2. 负责审议企业负责人的绩效考核指标体系；
3. 负责对企业负责人进行考核；
4. 负责接受企业负责人对考核等方面的相关投诉等。

(三) 人力资源部负责具体拟定企业负责人绩效考核管理办法；资本运营部负责组织建立企业的绩效考核指标体系，配合薪酬与考核委员会开展工作。

## 第三章 绩效考核内容及结果

### **第六条** 体系构成

(一) 企业负责人的绩效年薪与绩效年薪调节系数及年度绩效评价系数挂钩。

(二) 企业负责人绩效年薪=绩效年薪基数×绩效年薪调节系数×年度绩效评价系数

(三) 绩效年薪调节系数

1. 绩效年薪调节系数由公司薪酬与考核委员会做绩效划档评价。

2. 绩效划档评价的维度：主要包括资产总额、经营难度、参与市场竞争程度、企业贡献情况、从业人员规模等五个维度进行评价。划档结果由公司党委会、董事会最终确定。

3. 根据上述维度直接划定对应的绩效年薪调节系数分别为1.2、1.1、1.0。

(四) 企业年度绩效考核等级

1. 企业年度绩效考核指标体系：

考核对象	工作任务指标	党建	廉政	法制	安全
本企业	重点工作	50%	25%	5%	20%
	80%	20%			

2. 企业年度绩效考核周期及维度：

周期	企业年度绩效指标考核得分	薪酬与考核委员会对企业经营管理评价得分
年度	80%	20%

(1) 企业年度绩效考核得分=企业年度绩效指标考核（工作任务指标得分+党建廉政安全法制指标得分）×80%+薪酬与考核委员会对企业经营管理评价得分×20%。

(2) 薪酬与考核委员会对企业经营管理评价的维度为：组

织协调、人才管理、决策支持、工作创新四个维度进行打分。

3. 公司薪酬与考核委员会根据本企业经营管理状况、年度工作目标完成情况等因素，给出综合评价如下。

年度绩效考核等级	A	B	C	D	E
----------	---	---	---	---	---

4. 经理层成员（总经理、副总经理、财务总监）经营业绩考核结果未达到 80 分，直接确定为不合格，不予评定等级，扣除全部绩效年薪。

#### （五）企业负责人年度绩效评价系数

1. 企业负责人的年度绩效与企业年度绩效结果挂钩。
2. 企业绩效考核等级，即为企业负责人的年度绩效考核等级。

对应年度绩效评价系数如下：

绩效等级	A	B	C	D	E
年度绩效评价系数	1.3	1.2	1.1	1.0	0.9

#### （六）任期考核

主要考核企业董事长（或总经理）任期内的工作能力、工作态度、工作业绩，经理层成员根据任期经营业绩考核目标进行考核按照任期考核得分，兑现任期激励收入：

考核等级	优秀	良好	合格	不合格
任期考核得分	95（含）-100	90（含）-95	80（含）-90	80 分以下
任期激励收入	任期激励收入×100%	任期激励收入×90%	任期激励收入×80%	/

## 第四章 绩效考核实施

### 第七条 绩效考核流程

- (一) 绩效与薪酬委员会于每年1月份启动绩效考核工作。
- (二) 绩效与薪酬委员会将考核意见报送党委会、董事会审议。

### 第八条 绩效工资兑现及考核结果运用

(一) 绩效工资兑现。企业负责人绩效年薪基数的60%按12个月进行预发，剩余部分根据绩效考核结果发放或扣减。

1. 根据企业年度绩效评价系数和绩效年薪调节系数兑现企业负责人（不包含副总经理、财务总监）的绩效年薪。

2. 根据企业年度绩效评价系数和绩效年薪调节系数兑现企业负责人副职（副总经理、财务总监）的绩效年薪总额，并按照经理层副职差异化薪酬分配的有关规定进行二次分配。

(二) 绩效考核结果运用。

绩效考核结果是企业负责人薪级薪档调整的重要依据。绩效考核等级按照规则转化为积分，建立绩效考核积分档案，按照积分结果进行薪级薪档调整。

#### 1. 积分法规则

绩效考核等级	A	B	C	D	E
绩效考核积分	20分	15分	10分	5分	/

#### 2. 企业负责人薪级薪档、职级、岗位调整规则：

(1) 绩效考核积分每累计达到15分，薪档上调一档，同时在绩效考核积分档案中将薪档调整所用分数予以扣除；

(2) 当年绩效考核等级为“E”的，薪档下调一档；



(3) 连续两年绩效考核等级为“E”的，由公司党委会、董事会研究给予职级和薪级降级处理；

(4) 连续三年绩效考核等级为“E”的，由公司党委会、董事会研究直接解除职务。不再保留职级，薪级薪档按新岗位重新核定；

(5) 若需要升档，而其在所在薪级已升至最高薪档，采用将其目标薪酬上调3%的方式代替薪档提升，目标薪酬只上升一年，次年仍回到原薪级薪档的目标薪酬；若需要降档，而其所在薪级已降至最低薪档，采用将其目标薪酬下调3%的方式代替薪档下降，目标薪酬只下降一年，次年仍回到原薪级薪档的目标薪酬。

(6) 企业负责人因上一年年度绩效考核等级为“E”薪酬下调的，当年绩效考核等级为“C”及以上等级时，次年可调回调整前薪级薪档，并根据绩效考核积分从调整前薪级薪档进行调整。

### **第九条** 特殊情况下绩效管理

#### (一) 新入职的企业负责人

入职当年绩效考核积分=企业绩效考核等级对应的绩效考核积分 $\div$ 12 $\times$ 入职月数

(二) 当年年度岗位发生变动的企业负责人的年度绩效考核积分：

#### 1. 职级变动的

绩效考核积分档案中的积分在单个职级保留。

年度分段绩效考核积分=分段年度绩效考核积分 $\div$ 12 $\times$ 分

段绩效考核月数。

## 2. 股东派出人员考核积分计算

分段绩效考核积分=分段绩效考核积分 $\div$ 12 $\times$ 分段绩效考核月数；

年度绩效考核积分=分段 1 绩效考核积分+分段 2 绩效考核积分+...+分段 N 绩效考核积分。

(三) 有以下情况之一者，可对其绩效考核等级认定为不合格。

1. 违反党纪国法及公司规章制度，造成不良影响的；
2. 给公司造成重大经济损失的；
3. 给公司形象抹黑的；
4. 造谣、传谣、惹是生非，搞小圈子、团团伙伙的。

## (四) 特殊时期绩效考核

企业负责人产假、计划生育假期间不参与绩效考核，绩效工资按绩效评价系数 1.0 计发。

(五) 离职企业负责人参与在职期间的绩效考核，绩效考核后兑现绩效工资。

**第十条** 对绩效考核结果有异议的企业负责人可在绩效考核结束后五个工作日内进行申诉。

企业负责人需以书面形式向公司薪酬与考核委员会提出申诉申请，经核实，如确因考核失衡的，经党委会、董事会审核后，重新对其进行绩效考核。

**第十一条** 企业负责人绩效考核结果作为企业班子调整和班子成员培养、使用、轮岗、奖惩的重要依据。

**第十二条** 绩效考核后实施绩效改进，将其作为企业改善经营管理、转变经营方式的依据和重要参考。

**第十三条 绩效指标调整**

（一）企业绩效考核指标调整：根据实际工作需要，由资本运营部配合薪酬与考核委员会将调整情况报送党委会、董事会予以确认，同时通知被考核人予以确认。

（二）未按规定流程调整的，考核期末仍按原指标进行考核。

## 第五章 附则

**第十四条** 本办法由人力资源部负责拟定、修改和解释。

**第十五条** 本办法自2022年3月1日起执行。2020年12月30日第三次临时股东大会审议通过的《吉林高速公路股份有限公司企业负责人绩效考核管理办法》废止。