

神州高铁技术股份有限公司 负责人业绩考核与薪酬管理办法 (2025年版)

第一章 总 则

第一条 为进一步健全神州高铁技术股份有限公司(以下简称神州高铁)负责人考核薪酬管理体系,完善激励约束机制,参照上级单位对子公司经营业绩考核、薪酬管理有关政策规定,制定本办法。

第二条 本办法适用于神州高铁本部。本办法所称负责人包括董事长、总经理、专职党组织负责人、经理层副职。

第三条 神州高铁负责人业绩考核和薪酬管理工作遵循以下原则:

(一)坚持中国特色现代企业制度改革方向,推动高质量发展,增强发展活力动力。

(二)坚持激励与约束相统一,建立与考核评价结果相挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬决定机制。

(三)坚持统筹兼顾,科学运用考核评价结果,促进形成更加科学合理的考核结果运用机制。

第四条 神州高铁负责人业绩考核和薪酬管理的职责划分。

(一)董事会履行以下职责:

1.决定负责人业绩考核与薪酬管理制度;

2.决定经理层成员年度与任期业绩考核方案、薪酬兑现方案;

3. 对相关工作进行监督、检查、评价和问责。

(二) 董事会薪酬与考核委员会履行以下职责:

1. 组织开展经理层成员业绩考核, 向董事会提出考核结果建议和薪酬兑现建议方案;

2. 组织落实董事会关于经理层业绩考核与薪酬管理的有关决议和负责日常管理工作。

(三) 人力资源部门牵头组织, 相关部门支持配合, 履行以下职责:

1. 拟定和完善负责人业绩考核与薪酬管理制度;

2. 根据上级单位和董事会决议, 兑现负责人薪酬;

3. 完成经理层成员业绩考核与薪酬管理日常工作。

第二章 考核评价

第五条 神州高铁经理层个人业绩考核包括年度个人业绩考核和任期个人业绩考核, 专职党组织负责人实施年度个人业绩考核。负责人年度个人业绩考核应结合上级单位有关要求、企业年度战略执行计划、全面预算重点目标任务、重点专项工作等确定; 任期个人业绩考核应结合企业战略规划重点目标任务等分解确定, 并主要选取需要长期努力改善的指标, 实现考核压力逐级分解、战略目标逐年分解和经营任务逐人分解。

第六条 考核指标要按照质量第一、效益优先的原则, 聚焦重点战略事项和相关保障措施, 坚持以定量为主, 定量与定性相结合。其中, 定量指标权重原则上不低于 60%, 例行常规性工作指标权重原则上不得超过 50%。

（一）总经理业绩考核

总经理年度、任期个人业绩考核，应全面承接控股股东对本企业的年度、任期考核指标，考核目标不得低于企业考核目标。

（二）经理层副职成员业绩考核

董事会应坚持以“岗”定责、以“岗”考责，经理层副职个人业绩考核指标应结合岗位关键职责及分管业务领域，全面分解承接总经理相应业绩考核指标，并根据工作分工实行“一人一表”差异化考核。其中，分解自总经理个人业绩考核的指标，权重不得低于总经理对应考核指标权重，考核目标不得低于总经理对应考核目标；多个副职共同承担总经理同一指标的，指标考核目标之和不得低于总经理对应考核目标；共性业绩指标权重不得超过50%。

第七条 经理层成员年度和任期业绩考核评价采取定量打分和定性评价相结合的方式开展，由相关评价主体进行打分。

第八条 考核目标按照“对标历史业绩力争改善，承接规划目标主动加压”的原则，构建分档管理机制，强化“高目标、强激励，低目标、弱激励”的考核导向，确保考核的科学性和挑战性。其中，战略及经营类年度考核指标目标原则上不得低于战略执行计划值或年度预算值；任期考核指标目标原则上不得低于战略规划值。

第九条 董事长年度、任期个人业绩考核全面承接神州高铁绩效考核指标，直接引用企业绩效考核结果。

第十条 专职党委副书记、纪委书记按照上级单位有关规定，以签订个人业绩合约的方式确定个人业绩考核内容。其中，专职党委副书记个人考核系数按照上级单位开展的年度党建考核评价等级确定，纪委书记个人考核评价系数按照上级单位开展的纪委

书记年度考核评价等级确定。

第十二条 考核等级

(一) 董事长及经理层成员个人业绩考核依据考核分数、按上级单位有关规定，分为 A、B、C、D 四个考核等级；专职党委副书记、纪委书记个人业绩考核分为优秀、称职、基本称职、不称职四个考核等级。

(二) 经理层成员年度个人业绩考核得分低于 80 分或年度个人业绩考核任一主要指标未达到完成底线的，个人年度业绩考核结果应当认定为 D 级。经理层成员任期个人业绩考核得分低于 80 分的，任期业绩考核结果应当认定为 D 级。

(三) 总经理个人业绩考核等级不得高于企业绩效考核等级。

(四) 结合总经理业绩考核等级，对经理层副职成员考核等级实行强制分布：

1. 总经理业绩考核等级为 A 级或 B 级时，经理层副职成员考核等级为 A 级的人数比例不得超过 30%（不足 1 人的按 1 人确定）。

2. 总经理业绩考核等级为 C 级时，经理层副职成员考核等级为 A 级的人数比例不得超过 20%，且考核等级为 C 级或 D 级的人数比例合计不得低于 30%。

3. 总经理业绩考核等级为 D 级时，经理层副职成员考核等级均不得高于 B 级，且考核等级为 C 级或 D 级的人数比例合计不得低于 50%，其中，考核等级为 D 级的人数比例不得低于 30%。

第十二条 负责人个人业绩考核结果作为岗位续聘（解聘）、

薪酬兑现等事项的重要依据。

第三章 考核实施

第十三条 经理层成员个人业绩考核的考核指标及目标值、考核结果由神州高铁董事会研究确定。专职副书记相关考核方案、考核结果由上级单位研究确定。纪委书记考核的考核结果由上级单位研究确定。

第十四条 董事长代表董事会与经理层成员签订年度绩效合约。经理层成员年度、任期业绩合约应与上级单位人力部门事前沟通，并于合约签订后 10 个工作日内向上级单位人力部门备案。

第十五条 考核期内，业绩考核指标及目标值一般应维持不变。如遇国家宏观经济形势重大变化、产业政策调整或企业战略重大调整、清产核资、资产重组等客观影响因素，上级单位对神州高铁考核指标或目标值进行调整并重新下达目标考核责任书的，董事会可根据调整后的目标考核责任书及时与经理层成员签订业绩合约的补充协议，并按照本办法上述规定重新履行相关程序。

第十六条 聘任期内，经理层岗位人员发生变更的，继任者应当及时签订聘用合同、业绩合约，并承接前任考核指标；经理层成员分工发生调整的，应重新签订聘用合同、业绩合约或签订补充协议。

第四章 年度薪酬

第十七条 薪酬总水平包含年度薪酬、年化任期激励、现金型中长期激励和股权激励中的企业权益授予价值，以及符合国家规

定纳入工资总额管理的津补贴。

第十八条 神州高铁负责人年度薪酬包括基本年薪和绩效年薪。依据党建工作责任制考核结果核定的党建奖惩，以及结合重大专项工作完成情况给予的额外奖励，纳入绩效年薪管理。

第十九条 年度薪酬标准

上级单位根据薪酬水平对标结果，确定神州高铁标杆岗位目标薪酬，结合短中长期薪酬结构设置情况，确定负责人年度薪酬标准。

（一）董事长、总经理：由上级单位结合实际情况，充分考虑高端人才引进、稀缺人才调配、历史贡献等因素确定。

（二）专职党组织负责人：由上级单位在神州高铁标杆岗位年度薪酬的 0.6-0.9 倍之间核定。

（三）经理层副职：综合考虑岗位价值、工作难度、职责跨度、业绩压力等因素，由神州高铁在标杆岗位年度薪酬标准的 0.6-0.9 倍之间确定，合理拉开差距。平均分配系数原则上不高于 0.85，最高分配系数与最低分配系数的差距一般不小于 0.1，向上级单位备案后执行。

第二十条 基本年薪是神州高铁负责人的年度基本收入，为年度薪酬标准的 40%，按月等比例支付。

第二十一条 绩效年薪以年度薪酬标准的 60% 为基数，与神州高铁负责人年度绩效考核结果挂钩。

（一）董事长、总经理的绩效年薪

绩效年薪=年度薪酬标准×60%×神州高铁年度绩效系数。

神州高铁年度绩效系数=神州高铁年度绩效考核得分÷100×

K。

K 为调节系数，一般为 1，具体由上级单位核定。当神州高铁经济效益下降或在岗职工平均工资未增长时，按照本岗位绩效年薪不增长原则综合确定。

在触发绩效考核特别奖惩机制的情形下，年度考核等级直接认定为 A 级的年度，当年绩效考核系数原则上高于 1.1；受到考核降级处理直接降为 C 级的年度，当年绩效考核系数原则上不超过 1.0，直接降为 D 级的年度，当年绩效考核系数为 0。

其中，按上述机制确定的总经理绩效年薪额度为发放上限，神州高铁董事会按照上级单位任期制和契约化管理有关规定，结合个人业绩考核结果合理确定。

（二）专职党组织负责人的绩效年薪

绩效年薪=年度薪酬标准×60%×（神州高铁年度绩效系数×50%+个人考核评价系数×50%）。

党委副书记个人考核系数按照上级单位开展的年度党建考核评价等级确定：

考核等级	个人考核系数
A	1.1
B	1.0
C	0.9
D	0

纪委书记个人考核评价系数按照上级单位开展的纪委书记年度考核评价等级确定：

考核等级	个人考核系数
------	--------

优秀	1.1
称职	1.0
基本称职	0.9
不称职	0

对于同时担任党委副书记和纪委书记的，个人考核评价系数按照党委副书记个人考核系数、纪委书记个人考核评价系数各 50% 权重计算。

（三）经理层副职的绩效年薪

由上级单位核定经理层副职绩效年薪总额，神州高铁在总额内综合考虑经理层副职个人岗位贡献、绩效考核结果等合理拉开分配差距。

1. 经理层副职绩效年薪总额

绩效年薪总额=标杆岗位年度薪酬标准×60%×0.85×年度平均在岗经理层副职人数×神州高铁年度绩效系数。

经理层副职个人年度综合考核评价等级为不称职时上级单位可酌情扣减经理层副职的绩效年薪总额。

2. 经理层副职个人绩效年薪

经理层副职个人绩效年薪=绩效年薪总额×个人分配比例×R。

个人分配比例=经理层副职绩效年薪标准×个人年度业绩考核系数×在职月份÷12/Σ（经理层副职绩效年薪标准×个人年度业绩考核系数×在职月份÷12）。

经理层副职个人年度业绩考核系数=经理层副职个人年度业绩考核得分÷100。

R 为考核等级调节系数，一般为 1，当按照上述规定核算的经

理层绩效年薪分配方案不满足以下机制时，在绩效年薪总额不变的前提下予以调节，且同一考核等级的应当取相同系数。

(1) 个人年度业绩考核等级为 A 级时，核定金额占比至少超过相应人数占比的 10 个百分点。

(2) 个人年度业绩考核等级为 C 级时，绩效年薪核定金额应低于绩效年薪标准。

(3) 个人年度业绩考核等级为 D 级或年度综合考核评价为不称职时，不领取绩效年薪。

第二十二条 神州高铁负责人绩效年薪增长与本企业经营业绩提升和经济效益提升相匹配，与职工工资增长相适应。

(一) 当年经济效益下降或业绩完成值低于上年的，负责人绩效年薪原则上应当下降或不得增长。

(二) 因经营性因素导致当年新增亏损的，负责人绩效年薪原则上应根据亏损程度相应下降。

(三) 当年在岗职工平均工资未增长的，负责人绩效年薪不得增长。

第二十三条 党建奖惩

上级单位如向下设置党建奖惩，依据上级单位有关规定执行。

第二十四条 其他奖励

对服务国家重大战略、促进科技创新进步、推动国投产业培育、推进企业转型脱困等重大专项任务取得突破性进展，但在年度业绩考核、薪酬激励中未充分体现的事项，经上级单位认定可给予额外奖励，奖励额度原则上不超过年度薪酬标准的 20%，纳入绩效年薪管理。

第五章 中长期激励

第二十五条 神州高铁负责人中长期激励包括任期激励和其他中长期激励。

第二十六条 神州高铁如开展任期激励，按上级单位有关规定执行。

第二十七条 神州高铁可结合实际，探索建立其他中长期激励机制，具体按照上级单位批准的中长期激励有关规定执行。

第六章 津补贴及福利性待遇管理

第二十八条 除下列情形外，神州高铁负责人不得以任何名义领取其他货币性收入：

（一）国家规定的取暖费、防暑降温费。

（二）国家规定的政府特殊津贴、院士津贴、高薪工程津贴、国家科学技术奖等，纳入经批准的评比达标表彰项目按照国家规定给予个人非由企业资金承担的奖金。

（三）国家规定的境外工作补贴以及通信等履职待遇、业务支出相关补贴等。

（四）参加或承担符合规定的非本单位课题、项目以及参加评审、讲课或写作等所获得的补贴（劳务费）。

第二十九条 神州高铁负责人按照国家规定参加基本养老保险、基本医疗保险等社会保险，缴存住房公积金。

第三十条 神州高铁负责人参加本单位建立的企业年金，其企业缴费比例不得超过国家统一规定的标准，企业当期缴费计入企

业负责人企业年金个人账户的最高额度不得超过参与本单位企业年金计划职工平均水平的 5 倍。

第三十一条 神州高铁负责人参加本单位建立的补充医疗保险，其缴费比例不得超过国家规定的标准，企业负责人补充医疗保险待遇按企业相关规定执行。

第三十二条 神州高铁不得为负责人购买商业性补充养老保险、分红型商业保险以及其他高端商业保险。

第三十三条 神州高铁负责人非货币性福利待遇与本单位员工同等享受。

第七章 薪酬待遇支付

第三十四条 薪酬支付

（一）基本年薪按月支付，支付标准为基本年薪除以 12。

（二）绩效年薪实行递延支付制度，递延支付周期为 3 年，绩效年薪的 85% 在年度考核结果确定当年兑现，绩效年薪的 15% 在后续 3 年内结合兑现条件达成情况按照 5%、5%、5% 的比例支付。对于在递延期內发现神州高铁负责人在绩效年薪归属年度因存在重大风险、业绩严重不实启动考核追溯调整机制的，经上级单位认定，扣减部分或全部递延支付的绩效年薪。

（三）绩效年薪可结合实际按月预发，预发比例原则上不应超过绩效年薪标准的 25%，神州高铁连续三个月出现利润总额累计同比下降且完成进度低于预算时间进度的，应暂停负责人本年度剩余月份的绩效年薪预发。

（四）任期激励在任期结束后，根据任期考核结果兑现（如

有）。

（五）中长期激励根据业绩兑现达成情况，按中长期激励有关规定兑现。

第三十五条 神州高铁负责人薪酬为税前收入，个人所得税由企业依法代扣代缴。

第三十六条 神州高铁负责人的基本社会保险、住房公积金、企业年金等应由个人承担的部分，由企业代扣代缴；应企业承担的部分，由企业支付。

第八章 规范管理与监督

第三十七条 年度内岗位发生变动的神州高铁负责人，自岗位调整通知文件印发的次月起执行新岗位薪酬标准。

第三十八条 因组织调动、退休、身故等原因离开原岗位的神州高铁负责人，自岗位调整通知文件印发的次月起，除按当年在负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪、按当期在负责人岗位实际工作月数计提的任期激励和现金型中长期激励外，不得继续在原企业领取薪酬。其中，因在人大、政协等机构任职或病休等原因离开原岗位、但工资关系保留在企业的，可按有关规定继续在企业领取基本年薪。

第三十九条 因违纪违法、主动辞职、不胜任岗位等原因解除（终止）劳动合同的或被解聘的负责人，原则上不再发放绩效年薪、任期激励和现金型中长期激励。以往年度绩效年薪递延部分符合兑现条件的仍可支付。

第四十条 神州高铁负责人不得在兼职单位领取工资、奖金、

津贴等任何形式的报酬。

第四十一条 神州高铁负责人存在违反规定自定或发放薪酬、津补贴、福利性货币收入，兼职取酬等违反上级单位薪酬分配政策的，应追回违规所得收入，并视情节轻重，依据有关规定给予党纪政务处分、组织处理、经济处罚。因违纪违规受到处理的，视情节轻重减发或扣发全部绩效年薪、任期激励和现金型中长期激励。

第四十二条 负责人薪酬在财务统计中单列科目，实行单独核算并设置明细账目。每年8月底前，神州高铁将负责人上年度薪酬核定方案和兑现情况、津补贴和福利性待遇情况报上级单位人力部门备案。

第九章 附 则

第四十三条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第四十四条 本办法经股东会审议通过后生效，自2024年1月1日起施行，原有相关规定与本办法不一致的以本办法为准。