

太原狮头水泥股份有限公司

高管人员业绩考核与激励约束制度

第一章 总则

第一条 为推进公司建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动高管人员的积极性和创造性，提高企业经营管理水平，进一步提升公司安全、效益、发展三大业绩，促进公司做强、做大、做好，确保公司发展战略目标的实现，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度所称高管人员指下列人员：

- （一）公司总经理、副总经理；
- （二）财务负责人、总会计师、总经济师、总工程师；
- （三）董事会秘书。

第三条 公司高管人员绩效考核以企业安全、效益、发展三大业绩为出发点，根据公司年度生产、经营、基建计划和高管人员分管工作的工作目标完成情况，进行综合考核，根据考核结果确定高管人员的年度薪酬分配。

第四条 公司高管人员绩效考核与薪酬分配遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司业绩及分管工作目标挂钩的原则；
- （三）考虑公司长远利益、促进公司持续健康发展的原则；
- （四）定量与定性考核相结合，结果与过程相统一的原则；
- （五）有奖有罚、奖罚对等、激励与约束并重的原则。

第二章 管理机构

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会是对高管人员进行绩效考核以及确定薪酬分配的管理机构，具体测算和兑现工作由公司人力资源部和财务资产部负责实施。

第六条 薪酬与考核委员会的主要职责权限：

- （一）根据高管人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平制定薪酬计划或方案。薪酬计划或方案包括但不限于

绩效评价标准、程序及主要评价体系、奖励和惩罚的主要方案和制度等；

（二）负责对公司高管人员薪酬方案提出修改意见，审查、确认高管人员年度目标责任书；

（三）负责对公司薪酬制度执行情况进行监督；

（四）审查公司高管人员的履职情况，并对其进行年度绩效考评；

（五）依据有关法律、法规或规范性文件的规定，结合公司实际情况，制订公司高管人员的股权激励计划；

（六）公司董事会授权的其他事宜。

第三章 薪酬的构成

第七条 高管人员薪酬由基本薪酬、保险和福利、绩效薪酬三部分组成。计算公式是：年度薪酬=基本薪酬+保险和福利+绩效薪酬。

（一）基本薪酬：由董事会薪酬与考核委员会根据高管所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素提出方案，报董事会审议通过后执行。

（二）保险和福利：根据国家和公司有关规定执行，包括养老保险、医疗保险、失业保险、住房公积金、住房补贴等。

（三）绩效薪酬：根据公司安全、效益、发展三大业绩实现情况及高管人员工作目标完成情况，由薪酬与考核委员会进行综合考核获得的奖励薪酬。

第八条 绩效考核目标

（一）安全目标

以年度重大事项作为主要考核内容，包括生产安全、经济安全、政治安全和企业形象安全四项指标。

1、生产安全。重点考核人身死亡事故、重大设备事故、重大生产事故、重大环境污染事故和突发环境事件。

2、经济安全。重点考核因决策失误、渎职造成重大经济损失、重大违纪违规问题。

3、政治安全。重点考核贯彻执行党的路线、方针、政策情况，考核领导班子成员违法犯罪案件、员工群体性犯罪案件。

4、企业形象安全。重点考核造成严重影响的大规模群体上访事件，以及对

企业形象造成严重负面影响的其他事件。

(二)效益目标

包括资产保值增值率、资产负债率、全员劳动生产率、盈利能力和节能减排五项指标。

1、资产保值增值率。指考核期末公司的所有者权益同考核期初所有者权益的比率(所有者权益中不含少数股东权益)。

2、资产负债率。指考核期末企业负债总额与资产总额的比率。

3、全员劳动生产率。指考核期内工业增加值与平均在岗职工人数的比率。

4、盈利能力。主要指企业当年实现的利润额。

(三)发展目标

主要考核公司发展战略规划实施情况，包括项目核准规模、开工规模、投产规模、评优规模、在建项目安全管理、工程质量、进度、造价等。

第九条 绩效考核目标的分值及权重

各类绩效考核目标的分值设基本分和加(减)分两项，基本分采用百分制计分，加(减)分根据指标特点设置。考核总分按照各类绩效目标得分乘以所占权重计算。即安全、效益、发展目标均设基本分 100 分。其中，安全目标权重为 25%，效益目标权重为 50%，发展目标权重为 25%。

第四章 考核与实施程序

第十条 在董事会确定公司年度经营目标之后，高管人员应根据公司的总体经营目标制订工作计划和目标，分别签署目标责任书，其中总经理、董事会秘书与董事长签订目标责任书，副总经理、财务负责人、总会计师、总经济师、总工程师与总经理签订目标责任书。

第十一条 高管人员的目标责任书由董事会薪酬与考核委员会根据公司的总体经营目标及各高管人员所分管的工作提出，并由薪酬与考核委员会根据各高管人员的岗位职责，结合公司经营目标审核确认。目标责任书应对高管人员的工作计划与目标中各项内容的权重、分值予以确认。

第十二条 高管人员签订的目标责任书将作为高管人员年度薪酬考核的依据。在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会有

权调整高管人员的工作计划和目标。

第十三条 薪酬与考核委员会对公司高管人员考评程序如下：

(一)公司高管人员向董事会薪酬与考核委员会作书面述职和自我评价；

(二)薪酬与考核委员会按绩效考核标准(主要为各高管人员签署的年度目标责任书)和程序，对高管人员进行绩效评价；

(三)薪酬与考核委员会根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出高管人员的绩效薪酬数额和奖惩方式，提交公司董事会审核批准。如经公司董事会审议后未予通过，薪酬与考核委员会应根据董事会审议意见对薪酬方案进行修改，直至董事会审议通过方可实施。

第十四条 经营年度结束后，在会计师事务所完成审计后一个月内，薪酬与考核委员会应完成高管人员的薪酬考核工作，并将考核结果以书面形式通知考核对象。

第十五条 高管人员在工作中有重大失误及违法、违规行为，给公司造成重大损失的，不予发放绩效薪酬，并根据违法、违规行为的严重性承担相应的法律责任或党纪处分。

第十六条 高管人员在收到绩效考核结果通知后如有异议，可在收到通知后一周内向董事会提出申诉，由董事会裁决。

第十七条 薪酬与考核委员会将最终考核结果以及高管人员的薪酬实施具体内容公示后，由公司统一实施。

第五章 附则

第十八条 本制度仅作为建立高管人员绩效考核与薪酬激励机制的总则，具体考核细则由公司人力资源部根据公司年度生产、经营、基建目标制定，由公司董事会薪酬与考核委员会负责审核、确认。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

太原狮头水泥股份有限公司董事会

二〇〇七年九月二十四日