

国电南瑞科技股份有限公司 经理层成员经营业绩考核与薪酬管理办法 (试行)

第一章 总 则

第一条 为建立健全国电南瑞科技股份有限公司(以下简称“国电南瑞”)经理层成员考核激励约束机制,充分发挥业绩考核的导向作用,引导企业高质量发展,依据有关规定,结合国电南瑞实际,制定本办法。

第二条 本办法所称的经理层成员,是指总经理、副总经理、总会计师、总工程师以及其他由国电南瑞按照有关规定聘任的经理层成员。非经理层成员的其他领导班子成员参照执行。

第三条 国电南瑞经理层成员经营业绩考核与薪酬管理遵循以下原则:

(一) 坚持依法合规。严格执行国家有关法律法规,按照权利、义务、责任相统一的要求,分解落实考核责任,确保企业资产保值增值和国电南瑞战略目标的实现。

(二) 坚持激励与约束相结合。建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制,充分调动经理层成员积极性。

(三) 坚持短期目标和长远发展相统一。构建年度经营业绩考核和任期经营业绩考核相结合,立足当前、着眼长远的考核激励体系。

第四条 经理层成员经营业绩考核与薪酬管理职责分工:

(一) 董事会是经理层考核与薪酬工作决策主体,负责国电南瑞经理层成员考核与薪酬工作,审议经理层成员经营业绩考核与薪酬管理制度、经理层成员经营业绩考核结果和薪酬方案。

(二) 薪酬与考核委员会是经理层成员经营业绩考核和薪酬管理管理主体,负责审议国电南瑞经理层成员经营业绩考核和薪酬管理制度、经理层经营业绩考核结果和薪酬方案,向董事会提出考核结果建议和薪酬兑现建议方案。国电南瑞人力资源部是薪酬与考核委员会支撑部门,负责组织拟订国电南瑞经理层成员经

营业绩考核和薪酬管理制度、组织开展经理层经营业绩考核。

(三) 其他相关职能部门是经理层成员考核与薪酬工作的执行主体，负责执行董事会关于经理层成员考核与薪酬相关决议，对考核评价和薪酬核定等工作提供相关支撑材料。

第五条 经理层成员经营业绩考核分为年度考核和任期考核，年度考核以公历年为考核期，任期考核以三年为考核期，采取签订经营业绩责任书的方式进行。

第二章 考核内容

第六条 年度和任期考核内容，包括国电南瑞经营指标、分管领域指标，分管领域指标占比不低于 50%。指标标准分 100 分，满分 120 分。

第七条 国电南瑞年度和任期经营指标，根据国电南瑞整体经营业绩指标确定，体现经理层成员对国电南瑞经营目标承担的共同责任。

第八条 分管领域指标，按照经理层成员职责分工和承担重点工作任务“一人一表”差异化设置。由国电南瑞人力资源部会同有关部门，结合经理层成员分管领域提出指标建议，提交薪酬与考核委员会审议后，由董事会确定。

第九条 指标设置以定量为主、定性为辅，定量指标权重原则上不低于 60%。年度指标设置注重年度计划落地及目标达成，任期指标设置注重中长期战略目标达成及可持续发展能力提升。年度和任期指标适当区分、各有侧重、有效衔接。

第十条 根据经理层成员职责分工，在年度考核指标中明确主要指标，主要指标权重原则上应为最高。

第十一条 主要效益指标目标值分为基本目标、进取目标、卓越目标三档，其中进取目标为历史最好水平或前三年最高值，卓越目标为历史最好水平的 110%。完成基本目标，得指标分值的 100%；完成进取目标，得指标分值的 100%-110%；完成卓越目标，得指标分值的 110%-120%；未完成考核目标的，按评价标准进行扣分。

第十二条 其他考核指标考核采取“百分制”评价打分，完成目标得指标分值的 100%，根据超额完成、同比提升和贡献情况等进行加分，最高加至指标分值的 120%；未完成目标，在标准分基础上进行减分。

第三章 考核程序

第十三条 签订经营业绩责任书。考核期初，由董事长与经理层成员签订经营业绩责任书，主要内容包括：

- （一）双方的职务和姓名；
- （二）考核期；
- （三）考核内容；
- （四）考核与奖惩；
- （五）其他需要约定的事项。

第十四条 建立定期分析提醒机制。总结分析经营业绩指标及重点工作任务推进完成情况，促进提升改进，确保完成目标任务。

第十五条 考核评价

（一）国电南瑞经营指标考核评价，结合国电南瑞整体业绩指标完成情况，依照评价标准进行评价。

（二）分管领域指标考核评价，依据经理层成员年度（任期）分管领域指标完成情况进行评价。

评价结果经薪酬与考核委员会研究后，提交董事会审议。

第十六条 执行业绩考核特殊事项清单制度和考核容错机制。将承担的研发投入等影响效益因素纳入特殊事项清单管理，在考核时可予以合理还原。对因实施重大科技创新、发展前瞻性战略性产业等出现的失误和损失，按照“三个区分开来”的原则，可在考核中不做负向评价。

第十七条 考核结果反馈。董事会向经理层成员反馈考核结果，并提出工作要求和希望，听取被考核对象意见。

第四章 考核结果与薪酬兑现

第十八条 经理层成员年度及任期考核结果按考核得分划分为 A、B、C、D 四个等级，考核结果与经理层成员薪酬收入挂钩。原则上，A 级考核得分不低于 110 分；B 级考核得分不低于 100 分；C 级考核得分不低于 90 分；D 级考核得分低于 90 分，若考核得分低于 80 分或任一主要指标完成率低于 70%的，则考核结果为不合格。

第十九条 国电南瑞经理层成员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入构成。

（一）基本年薪是经理层成员的年度基本收入，根据经理层成员任职年限、级别等因素统一核定。

（二）绩效年薪是与经理层成员年度考核结果挂钩的收入，根据本人的业绩考核等级及考核得分确定。经理层成员绩效年薪在国电南瑞主要负责人绩效年薪标准的 0-95%之间核定。其中：考核结果为 A 级的，按不高于主要负责人绩效年薪标准的 95%核定；考核结果为 B 级的，按不高于主要负责人绩效年薪标准的 89%核定；考核结果为 C 级的，按不高于主要负责人绩效年薪标准的 85%核定；考核结果为 D 级的，按不高于主要负责人绩效年薪标准的 80%核定，考核结果不合格的或依据退出规定应退出岗位的，绩效年薪为零。

（三）任期激励收入是与经理层成员任期考核结果挂钩的收入，依据国电南瑞主要负责人任期激励收入标准和经理层成员个人任期考核结果核定。经理层成员的任期激励收入，不超过本人任期内 3 年年薪（基本年薪和绩效年薪）总水平的 10%。国电南瑞经理层成员任期激励收入，在国电南瑞主要负责人任期激励收入标准的 0-95%之间核定，其中：考核结果为 A 级的，按不高于主要负责人任期激励收入标准的 95%核定；考核结果为 B 级的，按不高于主要负责人任期激励收入标准的 89%核定；考核结果为 C 级的，按不高于主要负责人任期激励收入标准的 85%核定；考核结果为 D 级的，按不高于主要负责人任期激励收入标准的 80%核定，考核结果不合格的，任期激励收入为零。

第二十条 考核结束后，根据经理层成员考核结果提出薪酬方案建议，经董

事长审核，薪酬与考核委员会研究后，提交董事会审议。经理层成员因工作需要发生岗位变动的，按任职时间分段计算薪酬。

第二十一条 经理层成员在任职期间应维护企业资产安全、防止资产流失、不得侵吞、贪污、输送、挥霍企业资产。经理层成员违反规定未履行或未正确履行职责，在经营投资中造成企业资产损失或其他严重不良后果的，将已兑现的相关薪酬所得予以追索扣回，并按照有关规定严肃追究责任。

第二十二条 经理层成员年度经营业绩考核结果低于百分制的 70 分，或年度经营业绩考核任一主要指标完成率低于 70%的；连续两年年度经营业绩考核结果为 D 级或任期经营业绩考核结果为 D 级的，应当终止任期、及时解聘。

第五章 附 则

第二十三条 本办法自国电南瑞董事会审议通过之日起实施，修改时亦同。

第二十四条 本办法由国电南瑞董事会负责解释。

第二十五条 本办法未尽事宜，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本办法如与国家日后颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。