

江西新余国科科技股份有限公司

《经理层经营业绩考核与薪酬管理办法（试行）》

修订说明

2024年4月23日，公司召开了第三届董事会第十六次（临时）会议，审议通过了《关于修订〈经理层经营业绩考核与薪酬管理办法（试行）〉的议案》。

2024年1月江西省国资委印发的《关于印发〈省出资监管企业经理层成员任期制和契约化管理质量提升专项行动方案〉的通知》（赣国资考核字【2024】1号，以下简称“专项行动方案”），根据《专项行动方案》的要求，结合《关于印发〈经理层成员任期制和契约化管理契约文本操作要点〉的通知》（国企改革发【2022】6号）等有关法律法规的最新规定，吸纳以往经营业绩考核经验，提出对公司《经理层经营业绩考核与薪酬管理办法（试行）》进行修订，主要修订的内容有：

1、将原《经理层经营业绩考核与薪酬管理办法（试行）》改为《经理层经营业绩考核与薪酬管理办法》，取消“试行”二字；

2、将年度经营业绩考核退出条件提高到“年度经营业绩考核结果未达到完成底线（百分制低于80分）”，原标准是未达到完成底线（百分制低于70分），增加了经理层考核退出的规定；取消了“否决指标”，将原先的“一票否决”情况放到综合考核评价范围；

3、重新明确了董事会、董事会薪酬与考核委员会、经理层、人力资源部、党群工作部等在经营业绩考核中的职责；

4、增加了开展年度、任期综合考核评价的主体单位（部门）；

5、重新制订了总经理和经理层副职的考核指标、指标个数和指标权重；

6、增加了主要经营指标分为一档指标和二档指标，以及评分规则；

7、完善了经理层成员变动时的经营业绩考核的衔接，增加了经理层成员变动或分工发生变化时，经营业绩实施分段核算，自分工调整决定次月起，按新的业绩责任书核算业绩；

8、完善了薪酬追索扣回的条款；

9、增加了“经营业绩责任书执行期间，经理层成员应维护企业国有资产安全、防止国有资产流失，不得侵吞、贪污、输送、挥霍国有资产。经理层成员违反规定，未履行或未正确履行职责，在经营投资中造成国有资产损失或其他严重后果的，严肃追究责任。”

10、增加了可以申请变更经营业绩责任书的几种情况；

11、删除了多次提到的需要提交党委会前置研究的描述，进行了简化处理，党委会前置研究事项统一按照公司“三重一大”议事规则执行即可；

12、增加了子公司的经理层经营业绩考核与薪酬管理可以参照本办法执行；

13、其它一些文字上的修改。

由于修订的地方较多，具体修订内容详见原文。

江西新余国科科技股份有限公司董事会

2024年4月23日