

金陵药业股份有限公司经理层 绩效考核管理办法

第一章 总 则

第一条 根据国家相关政策文件及国有企业职业经理人、任期制契约化改革工作要求，为促进金陵药业股份有限公司（以下简称“公司”）实施职业经理人改革的经理层成员切实履行职责，维护全体股东权益，建立有效的绩效考核激励和约束机制，结合公司实际，特制订本办法。

第二条 本办法所称职业经理人，是指按照“市场化选聘、契约化管理、差异化薪酬、市场化退出”原则选聘和管理的，在充分授权范围内依靠专业的管理知识、技能和经验，实现公司经营目标的高级管理人员。

第三条 适用范围

本办法适用于公司实施职业经理人改革的经理层成员，具体包括总裁、副总裁（含常务副总裁）、董事会秘书、总会计师（财务负责人）、总工程师、总经济师、总裁助理等《公司章程》中规定的高级管理人员。

第四条 基本原则

（一）坚持可持续原则。短期目标与长远发展相统一，切实发挥公司战略引领作用，构建年度考核与任期考核相结合，既立足当前、又着眼长远的考核体系。

（二）坚持依法依规原则。科学界定经理层的职责边界，依法合规履行管理经理层的权利，坚持效益优先、注重质量、防范经营风险。

（三）坚持市场化原则。遵循市场经济规律和发展规律，健全市场化经营机制，突出创新驱动发展，强化正向激励，

激发公司活力，提升核心竞争力。

（四）坚持激励约束匹配原则。坚持业绩考核与激励约束紧密结合，坚持责权利相统一，建立与经理层选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的激励约束机制。

第二章 考核机构与职责

第五条 公司董事会是经理层绩效考核的决策机构，主要负责审定绩效考核管理办法，确定绩效考核指标及经营管理目标，审定考核结果和薪酬兑现方案。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会主要负责组织拟订经理层的绩效考核办法并提交董事会审议，组织开展经理层的绩效考核。

第七条 公司人力资源部（党委组织部）根据董事会审定的绩效考核管理办法，负责落实经理层的绩效考核和薪酬对接和兑现工作。

第八条 公司董事会办公室（战略研究部）负责做好董事会决策的前期准备工作及会议筹备工作；公司财务部和审计合规部（公司律师事务部）等职能部门提供相应的考核支持。

第三章 考核形式与考核周期

第九条 经理层的绩效考核实行年度考核和任期考核相结合。由董事会授权董事长与总裁签订其《年度绩效考核目标责任书》与《任期绩效考核目标责任书》，由总裁与其他经理层成员签订其《年度绩效考核目标责任书》与《任期绩效考核目标责任书》。

第十条 《年度绩效考核目标责任书》和《任期绩效考核目标责任书》一经签订，原则上不作修改和调整。如遇不可抗力或重大市场变化等特殊情况，经理层可提出调整申请，由董事会结合市场经营等情况酌情调整。

第十一条 年度考核以公历年为考核周期，任期考核以三年任期为考核周期。如遇特殊情况造成考核周期缩短或延长的，根据实际任职时间计算。

第四章 考核内容与管理

第十二条 年度考核包括年度绩效考核和年度综合考核评价。年度绩效考核结合公司发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况、公司重要考核指标以及各经理层成员岗位职责分工等因素确定相应的考核内容。

（一）年度绩效考核指标

年度绩效考核指标包括经营业绩指标、重点工作任务指标、约束性指标、加分指标四类，各类型指标设定相应目标值和标准分值。具体各指标相关的目标值、标准分值及评分标准以《年度绩效考核目标责任书》为准。

1. 经营业绩指标

以当期经营业绩指标为主，可选择利润总额、营业收入、资产负债率、净资产收益率、营业现金比率、应收账款周转率、劳动生产率等指标。财务类指标的考核计算口径原则上须与年度财务预算口径保持一致。

2. 重点工作任务指标

主要是与各经理层成员职责分工相关的个性化指标，重点围绕深化改革、创新发展、新质生产力提升、投资与资本运作、安全生产、管理提升等内容，具体根据年度实际情况及要求下达。

3. 约束性指标

以在管理效能、经营风险防范、廉洁从业、安全生产、环境保护、意识形态、维护稳定等方面必须达到的管理要求为导向。

4. 加分指标

超额完成考核目标任务，或在考核任务之外完成重大攻坚克难工作，完成对公司战略发展具有重大影响的工作任务。

（二）年度绩效考核计分规则及指标说明

1. 年度绩效考核得分=经营业绩指标得分+重点工作任务指标得分-约束性指标扣分+加分指标得分。

2. 各项指标得分以基本分为基础，根据目标完成情况计算得出，其中经营业绩指标和重点工作任务指标基本分之和为 100 分，各项指标在年度绩效考核细则中明确分值与计分方法。

3. 经营业绩指标权重为 50%-70%；重点工作任务指标权重为 30%-50%；约束性指标为扣分项指标，在绩效考核时根据实际情况酌情扣分，扣减总分不超过 20 分；加分项指标结合公司考核完成情况给予加分奖励，累计加分不超过 10 分。

4. 为促进、鼓励公司加大研发投入，在利润总额目标值设定时董事会应充分考虑研发投入减利影响，公司应按照经批准的研发投入年度预算落实。若期末实际未完成研发投入预算的，年度考核时将未投入部分在利润总额完成数中相应扣减；若期末实际研发投入大于预算的，则超预算部分双倍视同利润总额完成值。国家政策或国资监管部门有关研发投入考核另有规定的，从其规定。

（三）考核实施程序

1. 公司董事会薪酬与考核委员会依据《年度绩效考核目标责任书》，组织公司人力资源部（党委组织部）、财务部等部门，依据中介机构出具的公司财务审计报告、初步考核结果建议等材料，审核经理层经营业绩指标等绩效目标完成情况，汇总形成考核报告与奖惩兑现意见报公司董事会。

2. 经公司党委会审核、董事会审定考核报告与奖惩兑现意见，根据考核情况，由董事长提出总裁的考核结果建议，总裁提出其他经理层成员的考核结果建议。如被考核人对考核结果有异议的，应及时向薪酬与考核委员会申诉，由薪酬与考核委员会组织复议并及时予以回复。

年度综合评价是董事会对经理层年度整体履职情况的综合评价，作为经理层履职是否称职的依据。

第十三条 任期考核包括任期绩效考核和任期综合评价。经理层的任期绩效考核以公司任期内总体目标实现为指引，重点突出高质量、可持续性发展要求，体现公司中长期发展战略的落地落实，考核内容及指标应与年度绩效考核适当区分、有效衔接。

（一）任期绩效考核指标

任期绩效考核指标由运营质量指标、发展质量指标、奖励加分、扣分事项四大类组成。具体各指标相关的标准分值、目标值及评分标准以双方协商后签订的《任期绩效考核目标责任书》为准。

1. 运营质量指标

结合经理层职责分工，通过考核任期内公司运营效率，引导公司保持运营平稳有序发展，指标项可以为营业收入和利润总额任期目标、国有资本保值增值率、资产负债率、净资产收益率、研发投入增长率、劳动生产率、经济增加值等

指标，指标选择一般不超过 4 项。国有资本保值增值率、营业收入和利润总额任期目标为必选指标。利润总额、营业收入考核目标值不低于年度财务预算。

2. 发展质量指标

结合公司五年发展规划和经理层成员分管工作，考核任期末应达到的发展状况，指标选择一般不超过 6 项。重点考核重大资本运作、重大并购、重大固定资产投资、重大科技项目研发、数字化转型、重点人才队伍建设、风控合规等体现发展质量的指标。

（二）任期绩效考核计分规则及指标说明

1. 任期绩效考核得分=运营质量指标得分+发展质量指标得分+奖励加分-扣分事项扣分。任期绩效考核总分上限为 100 分。

2. 任期绩效考核指标采取百分制，根据经理层分管内容设定具体分值，运营质量指标占 20-40%，发展质量指标占 60-80%。

3. 奖励加分：包括任期内各年度公司绩效考核得分的均值计算加分，以及对公司高质量发展产生重大贡献或起到重要促进作用的事项加分，予以加分的事项应与年度加分事项不重复。其中，根据任期内各年度绩效考核得分的均值计算加分方法如下：

均值 ≥ 100 加 5 分； $95 \leq \text{均值} < 100$ 加 4 分； $90 \leq \text{均值} < 95$ 加 3 分； $85 \leq \text{均值} < 90$ 加 1 分；均值 < 85 不加分。

4. 扣分事项：指任期内公司在安全生产、生态环境保护、经营投资、网络安全、意识形态等方面发生重大责任事故、发生重大信访不稳定事项、造成重大负面影响或造成重大损失等情况。若发生以上约定扣分事项，按照有关规定视情况

轻重酌情扣分，情节特别严重的，给予直接扣减任期激励直至取消激励。

5. 公司处于结构调整期或处于行业大幅下行周期，或处于投资战略型新兴产业初期等，对业绩产生重大影响，预计任期内经济效益将出现大幅下滑的，经申报、公司董事会研究，可适当调低相关指标目标值，但任期激励兑现额予以适当下浮 5-10%。

（三）考核实施程序

经理层任期绩效考核在任期届满后依据审计和任期考核结果进行，由公司党委、董事会、薪酬与考核委员会和人力资源部（党委组织部）等按照相应程序开展实施。

任期综合考核评价是董事会对经理层任期的整体履职情况的评价，作为经营层是否称职的依据。

第五章 考核结果的运用

第十四条 经理层的年度和任期绩效考核结果将作为职业经理人聘任、调整、解聘、薪酬兑现的重要参考依据。

第十五条 薪酬兑现

（一）年度绩效年薪兑现原则

经理层年度绩效考核分低于 70 分为年度考核不合格，扣减全部绩效年薪；年度综合考评为“不称职”的，不得领取绩效年薪；考评为“基本称职”的，扣减不低于 30% 的绩效年薪。

（二）任期激励兑现原则

1. 任期绩效考核得分低于 70 分的，不予兑现任期激励。
2. 任期实施过程中申报调减任期考核目标任务且获得批准的，任期激励兑现额扣减 5-10%。

3. 任期国有资本保值增值率目标值低于 100%，任期完成情况比期初有改善但仍在 100%以下的，任期激励系数为约定系数的 95%；任期完成情况比期初没有改善的，任期激励系数不高于约定系数的 80%。

4. 任期综合考评为“不称职”的，不得领取任期激励收入；考评为“基本称职”的，扣减不低于 30%的任期激励兑现额。

5. 任期内各年度考核中涉及监督检查处理的，根据《经理层薪酬管理办法》中相关约定，经董事会研究，运用于任期激励兑现。

第十六条 如出现《岗位聘任协议》中约定的应解聘的情形，经公司董事会同意后，可以解聘经理层成员所担任职务，同时终止绩效考核目标责任书。

第十七条 经理层成员在考核中如涉及违法违纪被有关部门处理的，可在给予扣分处理的基础上，缓发或相应扣发或追索扣回经理层的绩效年薪或任期激励；给公司造成损失的，公司有权依据规章制度，要求经理层成员赔偿损失；情节严重的，给予纪律处分或者对其岗位进行调整；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第六章 附 则

第十八条 因特殊原因造成经理层无法正常完成年度或任期目标任务的，可由董事会和董事会薪酬与考核委员会根据实际情况进行综合评判和调整。

第十九条 如国家、地方政策文件变动或公司遇到重大生产经营情况变动，经董事会薪酬与考核委员会提出修改意见，本办法可按规定程序进行调整。

第二十条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释，公司人力资源部（党委组织部）配合落实。

第二十一条 本办法自公司董事会审议通过之日起执行，原《金陵药业股份有限公司职业经理人绩效考核管理办法（试行）》同时废止。