

北京中科三环高技术股份有限公司

企业负责人经营业绩考核管理办法

(2025 年 7 月制订)

第一章 总则

第一条 为切实履行国有资产出资人职责，维护股东权益，落实国有资产保值增值责任，建立有效的激励约束机制，根据《中华人民共和国企业国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》等有关法律法规，参照《中央企业负责人经营业绩考核办法》（国务院国资委第 40 号令）以及中国科学院控股有限公司、中科实业集团（控股）有限公司有关文件精神 and 全面落实加强国有企业薪酬管理相关工作要求，结合《北京中科三环高技术股份有限公司企业负责人薪酬管理办法》相关要求制定本办法。

第二条 本办法适用于北京中科三环高技术股份有限公司（以下简称“中科三环”或“公司”）总部。

第三条 本办法所称企业负责人，是指党总支部书记、副书记，董事长、副董事长，总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书，以及公司章程规定的其他对企业发展具有重大决定权、负有重要责任的人员。

第四条 企业负责人经营业绩考核包括年度考核和任期考核，考核结果与年度薪酬和任期激励挂钩。

第五条 企业负责人经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）坚持质量第一、效益优先。牢固树立新发展理念，以供给侧结构性改革为主线，加快质量变革、效率变革、动力变革，不断做强做优做大国有资本。

（二）坚持市场化方向。遵循市场经济规律和企业发展规律，健全市场化经营机制，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，强化正向激励，激发企业活力。

（三）坚持依法依规。准确把握出资人监管边界，依法合规履行出资人职权，坚持以管资本为主加强国有资产监管，有效落实国有资产保值增值责任。

（四）坚持短期目标与长远发展有机统一。切实发挥企业战略引领作用，构建年度考核与任期考核相结合，立足当前、着眼长远的考核体系。

（五）坚持行业对标。瞄准行业先进水平，强化行业对标，不断提升企业在所在产业发展中的话语权和影响力，加快成为具有行业竞争力的一流企业。

（六）坚持业绩考核与激励约束紧密结合。坚持权责利相统一，建立与企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化激励约束机制。

第二章 考核导向

第六条 突出效益效率，引导公司加快转变发展方式，优化资源配置，不断提高经济效益、资本回报水平、劳动产

出效率和价值创造能力，实现质量更高、效益更好、结构更优的发展。

第七条 突出创新驱动，引导公司坚持自主创新，加大研发投入，加快关键核心技术攻关，强化行业技术引领，不断增强核心竞争能力。

第八条 突出实业主业，引导公司聚焦主业做强实业，加快结构调整，注重环境保护，着力补齐发展短板，积极培育新动能，不断提升协调发展可持续发展能力。

第九条 突出服务保障功能，引导公司在保障国家安全和国民经济运行、发展前瞻性战略性新兴产业中发挥重要作用。鼓励企业积极承担社会责任。

第十条 健全问责机制，引导公司科学决策，依法依规经营，防范经营风险，维护国有资本安全，防止国有资产流失。

第三章 年度考核

第十一条 公司考核指标分为定量指标和定性指标。

（一）定量指标包括营业总收入、净利润、经济增加值和两项财务比率指标。

1. 营业总收入和净利润是指经审计的公司合并报表中营业总收入和归属母公司净利润。

2. 经济增加值是指经审定的公司税后净营业利润减去资本成本后的余额。

3. 财务比率指标根据公司考核需要设定，通常包括净资产收益率和一个财务短板指标。

（二）定性指标根据公司战略目标、发展阶段、业务布局、产品研发、市场开拓等管理需要，结合公司年度重点任务综合选取。

第十二条 公司在规范管理、内控建设、预算管理、现金管理等方面出现重大问题，或在落实上级要求的重点专项工作、审计巡察整改等重要事项方面未达到要求的，视情况进行扣分。

第十三条 公司亏损年度考核评分不得高于 90 分。亏损当年亏损比例达到上一年末经审计净资产的 10%（含）以上，当年度考核评分不得高于 70 分，亏损比例在净资产的 0～10%之间，按差值法计算考核得分。

第十四条 公司根据年度经营目标考核完成情况计算综合得分，年度经营业绩考核结果根据定量指标和定性指标合计得分分为 ABCD 四档，A 档得分区间为 108 分及以上，B 档得分区间为 100 分-108 分（不含），C 档得分区间为 90 分-100 分（不含），D 档得分区间为 90 分以下（不含 90 分）。按照企业负责人薪酬管理办法的有关规定，根据考核得分，计算企业负责人经营业绩考核系数，并相应确定绩效年薪。

第十五条 指标目标值及完成值应考虑对业绩有重大影响的非经常性因素，包含本年度发生的重大资产并购或分拆重组变动等事项。非经常性因素对业绩考核的影响程度由董事会薪酬与考核委员会研究判定。

第十六条 年度考核目标的确定程序

考核期初，公司总经理书面提出考核年度拟完成的考核指标和目标建议值及必要的说明材料报送董事长沟通，并履行国资管理和相关审核程序后，由公司董事会薪酬与考核委员会进行审议，并将审议通过的考核目标形成正式议案，报公司董事会审议通过后执行。

第十七条 年度经营业绩考核程序

（一）考核期末，公司董事会薪酬与考核委员会依据年度审计报告、利润分配方案等资料，对上年度业绩目标完成情况进行测算、评价并附相关证明材料，向董事长、总经理征求相关奖惩意见。

（二）董事会薪酬与考核委员会形成经营业绩考核议案，提交董事会审议通过后执行。

（三）企业负责人对考核结果有异议的，可及时向公司董事会书面反映，董事会须根据反映情况及时作出书面答复。

第十八条 考核期中，公司须将目标半年度完成情况履行必要的报送程序。

第四章 任期考核

第十九条 公司任期考核指标为国有资本保值增值年化增长率和主营业务收入年化增长率，考核权重各占 50%，以经审计的财务报告数据为准进行核算。

（一）国有资本保值增值年化增长率是指公司考核期末扣除客观因素后的国有资本同考核期初国有资本的比率，折算为年化增长率。

（二）主营业务收入年化增长率是指任期主营业务收入的年化复合增长率。

第二十条 公司任期经营业绩考核目标值

（一）国有资本保值增值年化增长率不低于 10%。

（二）主营业务收入年化增长率实行分级考核。年营业总收入 3 亿元（含）以下，考核目标不低于 12%；年营业总收入 3~10 亿元（含），考核目标不低于 10%；年营业总收入 10 亿元以上，考核目标不低于 8%。以考核年度的上一年营业总收入情况为划分标准。

任期内国有资本保值增值年化增长率低于 0 的，不发放任期激励收入。

第二十一条 根据任期内公司重大战略实施和主营业务收入现金流情况进行加分或扣分。

第二十二条 任期经营业绩考核程序

董事会薪酬与考核委员会对企业负责人任期考核目标完成情况进行考核，形成企业负责人任期考核与奖惩意见，并形成专项议案履行公司治理决策程序。

第二十三条 任期考核按百分制计算，根据考核得分，考核结果分为 ABCD 四级，A 级为 80 分及以上，B 级为 70～79 分，C 级为 60～69 分，D 级为 60 分以下。按照企业负责人薪酬管理办法的有关规定，根据任期考核得分结果，确定企业负责人任期激励收入。

第二十四条 任期内公司发生本办法第二十九条和第三十条所述情况，不发放任期激励。

第五章 专项考核

第二十五条 根据上级党委关于将党建纪检考核结果与企业负责人薪酬挂钩的相关规定，按照党建纪检考核结果确定的调节系数，对企业负责人年度薪酬总额进行相应调整。

第二十六条 公司财务总监年度经营业绩考核结果在企业年度经营业绩考核基础上，结合国资管理相关规定综合确定。

第二十七条 董事会可根据年度重点工作安排下发其他专项考核要求，纳入公司年度经营业绩考核。

第六章 责任追究

第二十八条 公司工资总额管理不到位、出现薪酬严重违规超提、超发等情况，董事会按工资总额管理相关规定扣减企业负责人一定比例绩效年薪。

第二十九条 企业负责人违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等有关法律法规和规章制度，指使、授意下级虚报、瞒报、造假财务数据的，对责任人扣减全部绩效年薪并扣减 30%的基本年薪。主管财务的企业负责人疏于职守导致公司财务数据严重失真的，应扣减其绩效年薪至少 50%。出现上述情况，将对全体企业负责人重新考核并计算年薪，已经发放的部分须多退少补。公司根据具体情节建议董事会给予责任人解除职务处罚，情节严重或涉嫌犯罪的，依法交由纪检监察机关或移送司法机关处理。

第三十条 企业负责人违反国家法律法规和规定，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、网络舆情、重大环境污染责任事故、重大违纪和重大法律纠纷案件等，给公司造成重大不良影响或者造成国有资产流失的，公司根据具体情节建议董事会扣发责任人的绩效年薪；情节严重的，建议对责任人进行调整；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第七章 附则

第三十一条 公司年度经营业绩考核情况和任期考核情况将作为企业负责人任免建议的重要依据。

第三十二条 企业负责人经营业绩考核情况作为公司审计、监督机构对公司财务稽核的重点内容。

第三十三条 公司在考核期内经营环境发生重大变化，或者发生清产核资、改制重组、主要负责人变动等情况，董事会可以根据具体情况对相关考核事项进行调整。

第三十四条 公司按照分级管理的原则，逐级建立对其所属控股企业负责人的经营业绩考核制度。

第三十五条 本办法涉及的具体考核指标要求按照公司需遵循的国资管理的相关制度执行。

第三十六条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第三十七条 本办法经股东会审议通过后执行。公司现行相关规定与本办法不一致的，以本办法为准。