

哈焊所华通（常州）焊业股份有限公司

经理层成员经营业绩考核管理办法

第一章 总则

第一条 目的

为建立健全哈焊所华通（常州）焊业股份有限公司（以下简称“哈焊华通”或“公司”）对经理层成员的激励与约束机制，提高上市公司经营效益和经营质量，调动经理层成员积极性，确保公司经营目标的实现，制定本办法。

第二条 基本原则

（一）坚持经营业绩目标导向。根据公司整体经营目标分解，建立责任层层落实、目标逐级保障的经理层成员业绩考核机制，确保公司经营目标的实现。

（二）坚持激励与约束相统一。按照责权利相统一的要求，业绩先行、薪酬匹配，实现激励约束相统一。

（三）坚持结果考核与过程管理相结合，引导企业持续发展与战略目标达成。

第三条 适用范围

本办法适用于哈焊华通经理层成员，包括经理、副经理、

董事会秘书、财务总监以及公司章程规定的其他高级管理人员。哈焊华通各子公司经理层成员的考核参照本办法执行。

第四条 管理机构

公司经理层成员绩效管理机构包括董事会、董事会薪酬与考核委员会。

（一）公司董事会是经理层成员绩效管理的领导机构，负责对经理层成员绩效管理提出具体要求，持续完善考核体系。审定经理层成员年度经营业绩考核指标及目标值设定，审批考核结果。

（二）公司董事会薪酬与考核委员会是经理层成员薪酬与考核管理的组织、实施机构，负责牵头制定经理层成员的经营业绩考核指标和目标值，组织推进绩效考核工作，并对考核结果进行审核。

第二章 考核内容

第五条 考核指标

经理层成员年度经营业绩考核以年度为周期进行考核，在次年年初进行。

年度经营业绩考核重点关注经营业绩指标、业务及管理指标等完成情况。经理层成员年度经营业绩考核指标均需设

置关键指标，实行底线管理。每个岗位一般设置 1 个关键指标，经理关键指标为利润总额，其他经理层成员的关键指标由公司经理确定，原则上分管具体经营业务经理层成员的关键指标必须为经济指标（如销售收入、新签合同、利润等）。

公司经理的年度经营业绩考核指标，由公司董事会薪酬与考核委员会根据公司股东对哈焊华通经营业绩考核要求确定，报公司董事会备案。

公司其他经理层成员年度经营业绩考核由个人年度岗位经营业绩考核结果和经理年度经营业绩考核代入结果两部分组成。公司其他经理层成员的年度经营业绩考核指标以及公司经理业绩考核结果占公司其他经理层成员的考核结果的权重，由公司董事会薪酬与考核委员会确定，报董事会备案。

表 1 其他经理层成员年度经营业绩考核维度和权重

考核维度	权重
经理年度经营业绩结果	20%-40%
个人年度岗位考核结果	60%-80%

第六条 考核目标

公司经理层经营业务考核的目标值由经理提出初步建议，经公司党总支会议前置研究并公司董事会薪酬与考核委员会审核后，提请董事会审定。考核指标按照定量与定性相

结合、以定量为主的导向综合确定。考核目标值应科学合理、具有一定挑战性，一般根据企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等设置。

第七条 计分规则

公司董事会薪酬与考核委员会对公司经理层每项考核指标分别设置基本分，完成目标得 100%基本分，超额完成、未完成目标的，原则上在基本分基础上进行加减分。经理层成员经营业绩考核指标的具体计分规则均不保底，下限为 0。经理层考核指标计分规则参考表 2。

表 2 经理年度考核指标计分规则说明

序号	指标类型	指标名称	计分规则	计分上下限
1	经济 指标	营业收入	完成挑战目标，得基本分。营业收入每超过挑战目标 1%，在基本分基础上加 1 分，最多加至基本分的 120%；未完成目标值，每低于挑战目标 1%，在基本分基础上扣 1 分，最多扣至 0 分。	上限为基本分 120%； 下限为 0。
		利润总额	完成挑战目标，得基本分。利润总额每超过挑战目标 1%，在基本分基础上加 1 分，最多加至基本分的 120%；未完成目标值，每低于挑战目标 1%，在基本分基础上扣 1 分，最多扣至 0 分；	
		经济增加值 全员劳动生产率	完成目标值，得基本分。每超过目标值 1%，在基本分基础上加 1 分，最多加至基本分的 120%。未完成目标值，每低于目标值 1%，在基本分基础上扣 1 分，最多扣至 0 分。	上限为基本分 120%； 下限为 0。
		市值增长率	(1) 完成目标值，得基本分。 (2) 完成值高于对应的大盘指数增长率	上限为基本分

			时，每高于目标值 5 个百分点，在基本分基础上加 1 分，最多加至基本分的 120%；未完成目标值，每低于目标值 5 个百分点，在基本分基础上扣 1 分，最多扣至 0 分。 (3) 完成值低于对应的大盘指数增长率时，每低于目标值 5 个百分点，在基本分基础上扣 1 分，最多扣至 0 分。	120%； 下 限 为 0。
2	创新 指标	科技投入总量 科技收入	完成目标值，得基本分。每超过目标值 3%，在基本分基础上加 1 分，最多加至基本分的 120%。未完成目标值，每低于目标值 3%，在基本分基础上扣 1 分，最多扣至 0 分。	上 限 为 基 本 分 120%； 下 限 为 0。
		授权专利数、省部级及以上科技奖励数、第一作者发布的 SCI、EI 论文数	完成目标值，得基本分。完成值每高于目标值 1 项，在基本分基础上加 1 分，最多加至基本分的 120%。未完成目标值，按完成比例计分，最多扣至 0 分。	上 限 为 基 本 分 的 120%； 下 限 为 0。
3	控制类 指标	应收账款	应收账款增长率高于营业收入增幅 20 个百分点（含）以内，每高 10 个百分点扣 1 分，高于收入增幅 20 个百分点以上后，每多高 5 个百分点扣 1 分，最多扣 5 分。	
		营业现金比率	营业现金比率低于目标 10 个百分点（含）以内，每低 5 个百分点扣 1 分，低于目标 10 个百分点以上后，每多低 3 个百分点扣 1 分，最多扣 5 分。	
4	任务类	——	扣分项，未完成，按责任书具体分值扣分。	—
5	专项类	(1) 证券交易所年度信息披露工作评价结果为 A，奖励加 5 分 (2) 获评中国 ESG 上市公司先锋 100 企业、ESG 最佳实践 100 强、国证（中证）ESG 评价 A 级及以上等，奖励加 5 分。		—
		(1) 证券交易所年度信息披露工作评价结果为 C，扣 2 分；为 D，扣 5 分。 (2) 未按规定披露 ESG 专项报告的，扣 2 分；未按时披露 ESG 专项报告的，扣 1 分。 (3) 年度内因信息披露或规范运作违规受到中国证监会或证券交易所处罚或惩戒（纪律处分、监管函、监管警示、通报		

		批评、公开谴责)的,每次扣1分。 (4)发生内幕信息泄露的,视其情节轻重,扣1~5分。 (5)对上市公司董事会、股东会议案管理,信息披露、资本运作、股权管理等重大事项,未按规定履行集团公司审批流程的,每次扣1分。	
	依据《哈焊所华通 (常州)焊业股份 有限公司专项考 核实施方案》执行	分为专项奖励和专项扣分	

注1:经理层岗位个性化指标计分规则按上述类别计分,在责任书中明确;

注2:市值增长率指标按中国机械总院下达值和计分规则动态调整。

第三章 程序与应用

第八条 经营业绩责任书签订

每年初,公司董事会依据国务院国资委、股东关于实现上市公司高质量发展的年度建议和公司战略规划,合理确定公司经理层年度经营业绩考核业绩指标及目标值,由董事会授权董事长与经理签订年度经营业绩责任书,董事会可授权经理与其他经理层成员签订年度经营业绩责任书。

第九条 经营业绩责任书内容

经营业绩责任书主要包括:

(一)双方基本信息;

- (二) 考核内容及指标;
- (三) 考核指标的目标值、确定方法及计分规则;
- (四) 考核实施与奖惩;
- (五) 其他需要约定的事项。

第十条 业绩考核目标执行情况动态管理

(一) 董事会薪酬与考核委员会向董事会报送经营分析报告, 董事会对经理层成员指标完成情况进行动态跟踪和监督。

(二) 经理层成员根据有关规定及时向董事会报告绩效指标落实情况。

第十一条 指标调整规定

绩效考核指标一旦下达, 原则上不得调整。当外部环境(重大自然灾害、重大公共卫生事件、重大政策调整、重大改革调整、资产重组等不可抗力因素)或经理层成员岗位职责分工发生重大变化时, 经董事会薪酬与考核委员会审定后进行变更。

第十二条 考核实施

(一) 企业负责人经营业绩考核结果印发1个月内, 在董事会薪酬与考核委员会的组织下开展公司经理层考核, 考

考核结果由薪酬与考核委员会审议，报董事会审定，并报控股股东备案，最终确认的考核结果反馈被考核人。

（二）经理层成员对考核结果有不同意见的，及时向董事会反映。董事会薪酬与考核委员会组织对考核结果进行复核，并将资料上报董事会。经公司董事会审议后将处理结果反馈经理层成员。

第十三条 经营业绩考核结果计算

（一）经理考核结果

经理年度经营业绩考核得分=经济指标得分+创新指标得分（如有）+重点任务考核得分（如有）+专项考核得分（如有）

（二）其他经理层成员考核结果

其他经理层成员年度经营业绩考核结果=经理经营业绩考核得分×权重+本年度个人岗位业绩考核结果×权重。

（三）结果分类

经理及其他经理层成员经营业绩考核结果按考核得分进行排序，划分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，出现无法完成公司确定的关键考核指标（“一票否决”考核指标）的情况，年度考核结果为不合格。

具体方式如下：

表 3 经理层成员经营业绩考核等级

考核等级	年度考核得分
优秀	95 分（含）以上
良好	85 分（含）-95 分
合格	80 分（含）-85 分
不合格	80 分以下

注 1：年度经营业绩考核实行底线管理，年度考核得分底线为 70 分（含）；

注 2：每个岗位的核心指标实行底线管理，指标底线为基本分的 70%（含）。

第十四条 考核结果应用

经理层成员考核结果作为兑现经理层成员薪酬和实施聘任（或解聘）的依据，由董事会薪酬与考核委员会审定后报控股股东备案。

（一）薪酬兑现。按照《哈焊所华通（常州）焊业股份有限公司经理层成员薪酬管理办法》执行。

（二）岗位聘任（或解聘）。聘用期内，经考核认定不适宜继续任职的，应当中止任期、免去现职。包括以下情形：

1. 经理层成员年度经营业绩考核结果未达到完成底线（如基准百分制年度考核得分低于 70 分）。

2. 经理层成员年度经营业绩考核本岗位核心指标未达到完成底线（如完成率低于 70%）。

3. 连续两年未完成年度营业收入和利润总额两项指标，

或连续两年基准百分制年度考核得分低于 80 分，考核结果为不合格。

4. 对违规经营投资造成国有资产重大损失负有责任的。

5. 因违法违规以及其他原因，董事会认为不适合在原岗位继续工作的。

第四章 附则

第十五条 施行与解释

本办法由董事会制定、修改并负责解释，本办法自董事会审议通过之日起施行。未尽事宜，按照国家及上级有关规定执行。

哈焊所华通（常州）焊业股份有限公司

董事会

2025 年 8 月