

浙江方正电机股份有限公司

经理层成员

经营业绩考核管理制度

二零二五年八月

目录

第一章	总则	1
第二章	考核组织	1
第三章	考核方式	2
第四章	考核程序	3
第五章	考核结果及运用	4
第六章	附则	5

释义：

1. 公司、本公司：指浙江方正电机股份有限公司。
2. 本制度：指《浙江方正电机股份有限公司经理层成员经营业绩考核管理制度》。
3. 本制度中涉及的年度时间，均指公司的会计年度。

第一章 总则

第一条 宗旨 为保障公司战略目标的实现，以经营业绩为导向，落实目标责任管理，提高公司整体运作效率与内部管理水平，规范公司经理层成员经营业绩考核的操作程序和管理行为，根据《公司法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》等有关法律法规的规定，特制定本制度。

第二条 适用范围 本制度适用于公司经理层成员，包括公司董事长、总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员，以及各职能中心总监、各业务单元总监及其它总监级以上的经营管理人员。

第三条 基本原则 公司经理层成员经营业绩考核坚持以下五项基本原则：

- （一）结合量化考核与定性评估；
- （二）平衡计划工作与例外事项；
- （三）兼顾事中检查与事后考核；
- （四）关注过程公开与结果反馈；
- （五）坚持岗位与责任对应，坚持奖励与约束并举。

第四条 运作方式 公司经理层成员经营业绩考核按照统一组织、分级考核的操作方式，以贯彻落实公司的经营目标和管理重点。

第五条 主要用途 按照过程检查和结果考核有机结合的指导思想，通过考核实现对公司经营管理活动的全程监控与正确引导。以提高组织绩效、促进团队成长为导向，将公司经理层成员的年度经营业绩考核与公司整体绩效及各团队的组织绩效紧密挂钩，并与经理层成员个人的薪酬分配、薪级调整、职务任免等有效捆绑，实现激励约束紧密结合，责权利相统一。

第二章 考核组织

第六条 薪酬与考核委员会

薪酬与考核委员会隶属于公司董事会，是公司经理层成员经营业绩考核的组织机构，其主要职责为：

- （一）审议公司经理层成员经营业绩考核体系以及政策；
- （二）审定公司经理层成员经营业绩考核具体实施方案；

(三) 负责公司经理层成员经营业绩考核方案的组织实施。

第七条 考核工作组

薪酬与考核委员会下设考核工作组，由公司人力资源部、董秘室、财务部等相关部门人员配合工作，专门负责提供公司有关经营业绩方面的资料及经理层成员的相关资料，以及筹备薪酬与考核委员会会议并执行薪酬与考核委员会的有关决议。需要考核工作组提供的资料包括以下方面：

- (一) 公司主要经营业绩指标完成情况；
- (二) 公司经理层成员分管工作范围及主要职责情况；
- (三) 公司经理层成员经营业绩考核方案中涉及指标或工作的完成情况；
- (四) 根据经营业绩考核结果拟定的经理层成员薪酬分配方案及具体的薪酬分配测算数据。

第八条 考核组织及权限

公司经理层成员的经营业绩考核工作，按照公正、独立和分层级的原则操作，统一由公司薪酬与考核委员会组织并负责考核评价。

第三章 考核方式

第九条 年度考核目标分解

每年年初，根据公司发展战略规划及要求，董事会制定公司年度经营目标，并于第一季度下达给经理层成员。依此，公司薪酬与考核委员会与经理层各成员确定公司/业务单元关键业绩指标及相应的目标与权重、公司/分管部门/业务单元年度重大计划工作事项，并由董事长与参加考核的经理层成员签订本年度《年度经营目标责任书》，作为该年度经理层成员经营业绩考核和薪酬分配的依据。

第十条 日常跟踪及辅导监督

在每年 9 月中旬前，参加考核的经理层成员应向薪酬与考核委员会提交上半年团队工作述职报告，汇报公司/业务单元关键业绩指标完成情况、公司/分管部门/业务单元年度重要计划工作完成情况。薪酬与考核委员会可根据参与考核的各团队工作表现，帮助总结经验、分析不足并提出改进建议。

第十一条 考核评估流程

在每个会计年度结束后 6 个月内，薪酬与考核委员会应组织并完成对公司经理层成员的上一年度经营业绩考核，考核内容包括公司/业务单元上一年度经营管理指标完成情况、公司/分管部门/业务单元上一年度重要计划工作完成情况等。公司经理层各成员的年度经营业绩

考核具体内容以公司董事长与参与考核的经理层成员签订的《年度经营目标责任书》内容为准。

- （一）年度财务决算后，公司财务部提交相关财务分析报表上报薪酬与考核委员会，公司人力资源部向薪酬与考核委员会提交各成员在相关考核年度的固定薪资和个人绩效情况；
- （二）公司经理层各成员向薪酬与考核委员会提交团队工作述职报告，汇报公司/业务单元关键业绩指标完成情况、公司/分管部门/业务单元年度重要计划工作完成情况，以及制定下一个年度的团队规划定位、考核内容及其它建议；
- （三）薪酬与考核委员会按照《年度经营目标责任书》的考核要求，组织对经理层各成员的团队经营业绩完成情况及团队工作述职报告进行分析评价，确定考核结果。
- （四）薪酬与考核委员会根据考核结果，拟定对各经理层成员的奖惩方案，提交董事会审议。

第五章 考核结果及运用

第十二条 考核结果等级划分

根据对经理层成员的考核结果，确定为 A、B、C、D 四个考核等级。

第十三条 考核结果运用

（一）基本奖励方案

1、业绩考核等级为 D，则公司经理层相关成员可以发放业绩考核奖金，业绩考核奖金比例不超过其上年薪酬总额（即固定薪资与个人绩效总和）的 5%；

2、业绩考核等级为 C，则公司经理层相关成员可以发放业绩考核奖金，业绩考核奖金比例不超过其上年薪酬总额（即固定薪资与个人绩效总和）的 10%；

3、业绩考核等级为 B，则公司经理层相关成员可以发放业绩考核奖金，业绩考核奖金比例不超过其上年薪酬总额（即固定薪资与个人绩效总和）的 20%；

4、业绩考核等级为 A，则公司经理层相关成员可以发放业绩考核奖金，业绩考核奖金比例不超过其上年薪酬总额（即固定薪资与个人绩效总和）的 30%。

（二）若业绩考核等级未达到 D，则薪酬与考核委员会有权依据该经理层团队的具体业绩情况，对经理层相关成员实施降薪或者调整岗位，降薪幅度不超过 30%。

（三）为加强上市公司市值管理工作，若公司在考核年度内市值表现超过一定目标值，则薪酬与考核委员会有权对经理层实施股权激励，具体考核制度另行制定实施。

第十四条 业绩考核奖金发放

每年经营业绩考核周期结束，根据公司考核年度的整体经营效益情况、各经理层团队的

年度经营业绩考核成绩等因素，经公司薪酬与考核委员会提议、董事会审议后，发放有关经理层成员相应业绩考核奖金。

所有业绩考核奖金将按比例发放，年度报告公告后 1 个月内发放【50】%，次年半年度报告公告后 1 个月内发放【50】%；若公司出现重大生产安全责任事故和网络安全事件、重大及以上突发环境事件、重大及以上质量事故、重大资产损失、重大法律纠纷案件或被中国证监会采取通报批评、责令限期改正等监管措施或被交易所采取出具监管函、纪律处分等监管措施等情况时，公司暂停实施业绩奖励，并根据上述重大事件对公司造成的影响和损失程度，由董事会薪酬委员会评估，可以采取取消当年度尚未发放的业绩奖励，或并处追回当年已实施部分业绩奖励措施，具体以届时董事会审议结果为准。

第十五条 岗位晋升、任免

公司经理层成员年度经营业绩考核结果还将作为其岗位调整的主要依据。董事长可根据公司岗位空缺情况及公司发展状况对考核成绩优秀的经理层成员予以晋升，对考核结果不理想的经理层成员将视情况予以降职降级或终止与其签订下年度劳动合同。

第十六条 考核奖惩记录 以上考核结果及奖惩实施，最终汇总后由公司人力资源部负责归档保管。

第六章 附则

第十七条 本制度由公司董事会审议通过后颁布执行，公司薪酬与考核委员会负责制订、修改并解释。

第十八条 公司以前颁行的各项相关制度、规定，如有与本制度冲突、矛盾之处，以本制度为准。

第十九条 本制度未尽事宜，执行国家有关法律、法规和公司的有关规定。

第二十条 本制度自颁布之日起执行。

浙江方正电机股份有限公司

2025 年 08 月