

金鹰重型工程股份有限公司负责人经营业绩考核办法

第一章 总 则

第一条 为建立与国有控股上市公司相适应的激励约束机制，提高企业发展质量和核心竞争力，推进公司市场化、法治化国际化经营，压实经营管理责任，持续提升公司经济效益和经营管理水平，根据《上市公司治理准则》和《公司章程》，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称的公司负责人包括：公司党委书记、董事长、总经理及公司其他内部董事、高级管理人员和纪委书记。公司外部董事和独立董事不适用于本办法。外部董事不在公司担任任何职务，不在公司领取薪酬。独立董事按照股东会批准的标准领取独立董事津贴。

第三条 经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）坚持目标导向。统筹公司整体利益，以安全稳定为底线，以效益效率为中心，以规范管理为保障，压实市场经营主体责任，提升经营管理质量，确保国有资产保值增值，努力实现公司高质量发展。

（二）坚持问题导向。建立分析、预警机制，强化动态管理，以问题有效整改和严肃责任追究确保经营目标的实现。

（三）坚持结果导向。按照责权利相统一的原则，根据经营业绩考核结果兑现公司负责人绩效收入。

第四条 公司负责人经营业绩考核实行年度考核，考核期与公历年度一致。采取由董事会总体考核的方式为主。

第二章 组织领导

第五条 公司薪酬与考核委员会负责经营业绩考核的组织领导工作。公司成立经营业绩考核领导小组，由党政主要领导任组长，经营业绩考核领导小组办公室设在人力资源部。

第六条 董事会薪酬与考核委员会负责组织制订经营业绩考核办法和组织实施考核工作，经营业绩考核办公室负责承办经营业绩考核办法的拟订和考核组

织等具体工作，组员部门负责协办相关工作。

第三章 考核方案

第七条 公司负责人实行年薪制，年薪由基本薪酬和绩效薪酬组成，绩效薪酬占比原则上不低于其基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。其中，绩效薪酬由月度绩效薪酬和年度绩效薪酬组成，年度绩效薪酬根据公司经营业绩总体考核结果确定。经营业绩考核得分 90 分（含）以上具备评定优秀资格，80 分（含）至 90 分为良好，60 分（含）至 80 分为合格，60 分以下为不合格。最终以年度经营业绩考核得分结果为准。负责人月度绩效（岗位清算工资）由公司综合当月和当年已完成月份的经营情况和经营成果，原则上在上年同期的±10%范围内按月核算，与基本薪酬同步发放。

第八条 总体考核年度绩效薪酬基数以 30 万元为基础，以后年度可根据有关规定和公司经营情况调整，由董事会薪酬与考核委员会提出，董事会研究决定。年度绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第九条 公司负责人总体考核年度绩效薪酬基数按岗位系数调节，公司党委书记、董事长系数为 1.2，总经理系数为 1.0，纪委书记、副总经理、总会会计师的系数为 0.8，董事会秘书的系数为 0.68。公司负责人基本薪酬基数可同时按此系数设置。

第十条 在考核年度内，被考核对象发生职务调整时，以月为计算单位（满 15 日及以上的按全月计算），按照在公司负责人岗位实际任职月份数核发年度绩效薪酬。公司负责人因违反党风廉政建设规定受到处理的，按规定扣减当事人年度绩效薪酬，不影响其他负责人按照年度经营业绩考核得分计算的年度绩效薪酬总数。

第十一条 公司负责人年度在生产经营活动中，出现重大工作失职行为的，公司经营业绩考核领导小组可对公司负责人提出二次考核意见。

第四章 考核结果运用

第十二条 战略规划部将年度经营业绩考核评价结果转人力资源部核算年

度经营绩效薪酬考核结果。

第十三条 根据公司年度经营业绩考核得分结果，确定公司负责人年度绩效薪酬计算办法如下：

年度绩效薪酬=岗位系数*年度绩效薪酬基数*经营业绩考核得分/100。

第十四条 为激励公司负责人推进公司中长期、可持续发展，避免因业绩考核形成短期效应，将根据国有企业薪酬管理规定及国铁集团有关要求，适时建立中长期激励机制。

第十五条 如公司存在因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对公司负责人年度绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

如公司负责人违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的年度绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的年度绩效薪酬进行全额或部分追回。

第五章 附 则

第十六条 本办法自 2026 年*月*日起施行，前发《金鹰重工关于下发〈金鹰重型工程机械股份有限公司负责人经营业绩考核办法（第二次修订）〉的通知》（金鹰战略〔2025〕76 号）同时废止。

第十七条 本办法授权人力资源部负责具体解释工作。