

内蒙古北方重型汽车股份有限公司

经理层成员绩效管理办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实党中央、国务院关于推行国有企业经理层成员任期制和契约化管理的决策部署，根据《中国兵器工业集团有限公司推行经理层成员任期制和契约化管理工作方案》（兵人力字〔2021〕281号）、《中国兵器工业集团有限公司子集团和直管单位领导人员绩效和薪酬管理办法》（兵人力字〔2021〕279号）、《关于落实子企业董事会对经理层成员选聘和考核分配职权的实施意见》（兵人力字〔2021〕173号）和《内蒙古北方重工业集团有限公司经理层成员绩效管理办法》等文件精神及有关政策规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司经理层成员（总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监）绩效管理。公司党委副书记、工会主席绩效按经理层副职领导人员同等管理。

第三条 对公司经理层成员的绩效管理实行年度绩效考核与专项绩效考核、任期绩效考核相结合，分类考核与分级评价相统一的制度。

第四条 绩效管理遵循的原则：

（一）把贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神和党中央决策部署放在首位，增强“四个意识”，坚定“四个自

信”，做到“两个维护”，持续完善经理层成员业绩考核与薪酬管理体系。

（二）服务公司发展方针和战略规划，落实集团公司高质量发展指标体系和建设世界一流企业要求，牢固树立新发展理念，加快推动高质量发展。

（三）实施差异化绩效考核与激励，增强绩效考核与激励的针对性、有效性。

（四）坚持激励与约束相统一，建立与绩效考核紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，绩效增、薪酬增，绩效降、薪酬降。

（五）建立基于发展实际的目标管理、过程监控、结果应用，改进提升的绩效管理闭环，构建鼓励勇于担当、对标先进、追求卓越的激励机制，持续提升管理水平。

第二章 绩效考核体系

第五条 绩效考核体系由年度绩效考核、专项绩效考核和任期绩效考核组成。年度绩效考核和专项绩效考核均以公历年为考核期，任期绩效考核以任期为考核期。

第六条 年度绩效考核

（一）年度绩效考核指标由董事会确定，由经营指标、重点任务和约束性考核事项三个一级指标组成。经营指标和重点任务合计按百分制考核计分；约束性考核事项只进行评价，对出现未达到公司或上级部门有关要求并造成较大及以

上损失或负面影响的，进行直接扣分、降级或绩效考核一票否决。（具体指标体系见附件 1）

第七条 专项绩效考核

为推动公司实现高质量发展，对年度实际完成的特定专项工作或临时性重点任务做出突出贡献，对公司的长远发展具有重大意义或影响的，可以按照“一事一议”的原则，经公司董事会研究同意，对经理层成员进行专项绩效考核评价。

专项绩效考核事项包括但不限于以下事项：

1. 实现资本市场上的股权性再融资或重大资产重组，一次性奖励 30 万元。

2. 年度内拥有自主知识产权的新产品下线，且新产品销售收入达到年度营业总收入的 20%后，一次性奖励 10 万元。

3. 公司的产品（或项目）获得科学技术进步奖，国家级一等奖奖励 20 万元、国家级二等奖奖励 10 万元，省部级一等奖奖励 5 万元、省部级二等奖奖励 3 万元。

4. 董事会确定的其他专项任务指标或公司取得其他突出贡献等，由董事会综合考量后确定奖励。

对公司总经理专项绩效考核按以上标准执行。公司经理层副职领导人员由总经理考核，依据年度综合考核结果，按相应比例发放。

第八条 任期绩效考核

任期绩效考核强化战略引领和规划落实，考核指标由发

展规划指标、创新驱动指标、质量效益指标、改革任务指标等四个一级任期指标和约束性考核事项组成。四个一级任期指标合计按百分制考核计分，约束性考核事项不占考核权重。具体的任期绩效考核二级指标、权重及目标值，根据经理层成员分工不同差异化设置。

第三章 考核计分及应用

第九条 年度绩效考核得分，以完成董事会确定的目标任务情况作为考核结果评定的初始计分依据，初始计分以100分为基础，以在完成董事会考核公司的业绩指标和在市场开拓、技术创新、国际化经营、优化产品结构、“两金”压降、财务管理、采购管理、品牌建设、人才队伍建设、管理体系优化、管理创效、双百行动、国企改革三年行动、双碳工作、对标提升行动、政策利用、风险控制等公司重点工作中做出的突出贡献和业绩，以及党的建设取得显著成效等突出情形作为加分依据，根据考核评价情况，累计加分不超过20分，最高加至120分。以未完成约束性考核事项情况作为减分依据，累计减分不超过10分。（具体计分办法见附件2）

专项绩效考核按第七条规定执行。

任期绩效考核按第八条规定执行。

第十条 经理层成员总体经营绩效考核按照以下程序进行：

经理层成员年度总体经营绩效包括年度绩效与专项绩效两部分。

（一）总经理的年度薪酬考核由公司董事会负责。根据董事会确定的年度绩效目标和重大专项工作以及对公司的长远发展具有重大意义或影响的事项，结合当年实际完成情况及审计和考核评价结果，由董事会薪酬与考核委员会实施考评。

（二）经理层副职领导人员（含公司同等管理的党委副书记、工会主席）年度薪酬绩效考核由总经理负责。根据签订的《年度岗位履职责任书》完成情况，年度绩效奖罚与工作目标及任务指标直接挂钩。

1. 根据公司董事会对公司年度绩效考核情况和经理层成员分工，由证券部（董事会办公室）根据本办法计算总经理的考核得分、由行政部根据本办法计算经理层其他成员（含公司同等管理的党委副书记、工会主席）的考核得分、并将初步得分意见提交公司董事会薪酬与考核委员会。

2. 公司董事会薪酬与考核委员会对经理层成员绩效考核得分进行审核并提交董事会审定。

第四章 附 则

第十一条 本办法自公司董事会审议通过后生效，从2022年1月1日起执行，其解释权属公司董事会。原《内蒙古北方重型汽车股份有限公司高级管理人员绩效考核管理

办法》同时废止。

内蒙古北方重型汽车股份有限公司董事会

2022年5月27日

- 附件：1. 年度绩效考核指标体系表
2. 经理层成员年度绩效考核计分办法

附件 1

年度绩效考核指标体系表

一级指标	二级指标
经营指标	利润总额或净利润、出口交货值、营业收入利润率、工业增加值、应收账款、存货、带息负债规模、经营活动现金净流量、管理提升示范单位的工作达标等
	矿用车收入等
	全员劳动生产率等
重点任务	市场开拓、技术创新、国际化经营、优化产品结构、“两金”压降、财务管理、采购管理、品牌建设、人才队伍建设、管理体系优化、管理创效、政策利用、风险控制等
	双百行动、国企改革三年行动等
	双碳工作、对标提升行动等
约束性考核情况	共性考核要求的基础管理工作事项，包括不限于贯彻落实党中央、国务院、中央军委决策部署，履行党建与党风廉政建设“一岗双责”情况，做好制度建设、保密管理、档案管理、体系管理等工作。严格依法履职，强化依法治企，合规经营，做好风控、法律、合规体系建设和重大风险防控，不发生质量安全环保保密等事故及违纪违法案件和重特大风险事件，不发生群体性信访事件和意识形态负面事件等。

附件 2

经理层成员年度绩效考核计分办法

年度绩效考核得分由经营指标、重点任务和约束性考核得分三部分组成。初始计分以 100 分为基础，根据考核评价情况，最高加至 120 分。

1. 经营指标

各单项考核指标（任务）按照 100 分乘以考核权重确定单项基本分。

单项考核指标（任务）根据完成情况，正常完成得分不低于基本分，超过考核目标或完成较好，每增加 1 分，奖励基本年薪的 2%；未完成考核目标，根据完成的比例进行扣减得分。每减少 1 分，扣罚基本年薪的 2%，扣罚上限为基本年薪的 30%。

计算不足整分，按四舍五入计算（保留一位小数）。

2. 重点任务

根据董事会确定的在市场开拓、技术创新、国际化经营、优化产品结构、“两金”压降、财务管理、采购管理、品牌建设、人才队伍建设、管理体系优化、管理创效、双百行动、国企改革三年行动、双碳工作、对标提升行动、政策利用、风险控制等推动高质量发展方面的重点任务目标要求，根据完成情况，经考核，予以计分。

3. 约束性考核指标

以未完成约束性考核事项情况作为减分依据，累计减分不超过 10 分。