

# 辽宁时代万恒股份有限公司市场化 选聘经理层成员业绩考核办法

为建立有效的激励约束机制，客观评价市场化选聘经理层成员业绩水平，强化考核监督机制，特制定本办法。

## 一、适用范围

本办法适用于公司市场化选聘的经理层成员，包括公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等。

## 二、考核原则

- (一) 坚持依法依规、公平公正原则；
- (二) 坚持市场对标原则；
- (三) 坚持业绩指标导向原则；
- (四) 坚持契约化管理原则；
- (五) 坚持短期目标与长期目标相结合原则。

## 三、经营业绩考核机构及工作职责

(一) 公司董事会是市场化选聘的经理层成员经营业绩考核工作的领导机构，主要负责：

1. 批准经营业绩考核相关制度；
2. 组织经营业绩考核总体工作；
3. 批准经营业绩指标目标值的确定和指标调整建议；
4. 批准绩效考核结果和薪酬兑现方案。

(二) 公司薪酬与考核委员会为市场化选聘的经理层成员经营业绩考核工作的具体执行机构，主要负责：

1. 制定经营业绩考核相关制度并上报董事会审批；
2. 组织经营业绩考核的具体工作；
3. 制定经营业绩指标的目标值和调整建议；
4. 提出绩效考核结果和薪酬兑现方案；
5. 经营业绩考核的其他相关工作。

## 四、经营业绩考核指标及确定方法

(一) 经营业绩指标分类

市场化选聘的经理层成员经营业绩考核指标主要有营业收入、归母净利润、资产报酬率、资本收益率、工作计划完成率、任务完成质量、预算费用控制程度等。

## （二）考核指标的确定

经营业绩考核指标的确定应体现出岗位职责的差别。聘任时，根据聘任的职位和岗位职责确定市场化选聘的经理层成员年度业绩指标和任期业绩指标。

## （三）指标权重设置

按照不同岗位并结合公司工作目标，分别确定各岗位各项指标所占权重，原则上营业收入、归母净利润等主要效益指标所占权重不低于60%。业绩指标的选取应当少而精，充分反映其工作内容和业绩水平。

## （四）目标值设置

经营业绩考核指标确定后，应坚持对标导向，结合公司历史业绩、同行业可比企业业绩情况等综合确定考核指标的目标值，目标值的设定应具有挑战性，不低于同行业平均值或50分位值，力争跑赢市场、优于同行。

经营业绩考核指标和目标值确定后，公司应与市场化选聘的经理层成员签订《经营业绩责任书》。《经营业绩责任书》是对市场化选聘的经理层成员进行考核的主要依据。

## 五、考核周期

经营业绩考核按照公历年进行考核。分为年度考核和任期考核。每年年终决算后一个月内对业绩完成情况进行年度考核。任期考核结合任期的最后一个年度考核一并进行。

## 六、经营业绩责任书的签订

（一）经营业绩责任书是以书面形式就被考核人在考核期内应完成的业绩指标签订的协议，其内部应包括：

1. 考核方和被考核方；
2. 考核期限；
3. 业绩指标、目标和权重；
4. 薪酬构成和考核兑现办法；
5. 责任书的变更、解除和终止；

6. 其他需要约定的事项。

(二) 每年年初完成年度经营业绩责任书的签订工作，每届任期的第一年完成任期经营业绩责任书的签订工作。

(三) 经营业绩责任书由公司董事会确定，由公司董事长代表董事会与市场化选聘的经理层成员签订。

(四) 根据公司工作需要，临时部署或追加的重点工作或项目也可作为经营业绩指标纳入到市场化选聘的经理层成员经营业绩考核中。

(五) 年度或任期内，由于清产核资、工作调动等原因，导致考核指标数据和考核范围发生变化的，可以根据具体情况就责任书相关内容的变更进行协商。

## 七、考核流程

1. 每年年终决算后一个月内，薪酬与考核委员会依据《经营业绩责任书》和财务报表，对市场化选聘的经理层成员业绩完成情况进行考核并形成年度考核报告，报董事会进行审定。

2. 董事会对年度考核报告内容审定后，将考核结果告知被考核人。被考核人对考核结果有异议的，应及时向董事会反映，董事会应对相关问题及时予以复核答复。

3. 任期结束后，由薪酬与考核委员会对任期业绩指标进行考核并形成任期考核报告，报董事会进行审定。

4. 董事会根据任期考核报告和年度考核报告，对市场化选聘的经理层成员任期业绩进行综合评定并将评定结果告知被考核人。被考核人对考核结果有异议的，应及时向董事会反映，董事会应对相关问题及时予以复核答复。

## 八、考核评级及薪酬兑现办法

1. 考核评级共分为A、B、C、D四档。董事会依据年度和任期经营业绩考核结果对市场化选聘的经理层成员兑现奖罚。经营业绩考核结果作为市场化选聘的经理层成员薪酬分配和职务任免的重要依据。

2. 市场化选聘的经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励三部分组成。基本年薪按月发放，绩效年薪和任期激励按照经营业绩考核结果发放。根据岗位职责不同分别确定绩效

年薪倍数和挑战系数，绩效年薪倍数一般为1.0-3.0，挑战系数一般为0.3-1.0。具体考核评级和计算方法为：

绩效年薪=基本年薪×年度经营业绩考核倍数

年度经营业绩考核倍数根据年度经营业绩考核得分确定，具体见下表：

年度经营业绩考核倍数表

等级划分	经营业绩考核得分	年度经营业绩考核倍数
A	120≤考核得分≤130	2.0+挑战系数×(考核分数-120)/(130-120)
B	100≤考核得分<120	1.5+0.5×(考核分数-100)/(120-100)
C	70≤考核得分<100	1.0+0.5×(考核分数-70)/(100-70)
D	考核得分<70	解聘

年度经营业绩考核得分=∑单项指标完成度×权重×100

单项指标完成度=完成值/目标值(结果大于1.3的指标完成度为1.3)

年度提取的任期激励不超过薪酬总水平(基本年薪+绩效年薪)的30%。根据市场化选聘的经理层成员经营业绩考核指标完成情况，任期结束后按照考核结果发放。

任期激励发放额=∑年度任期激励提取额×∑单项指标完成度(上限为1.0)×权重

3. 年度和任期经营业绩考核指标及权重以签订的《经营业绩责任书》为准。

4. 年度经营业绩考核得分为D级的，解除(终止)聘任关系，并同时解除(终止)劳动关系。

## 九、附则

1. 本办法未尽事宜，按照相关法律法规执行。

2. 本办法自下发之日起执行。

3. 本办法解释权属辽宁时代万恒股份有限公司。

辽宁时代万恒股份有限公司

2022年8月31日