

凌云工业股份有限公司

经理层成员绩效与薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为体系化推进凌云工业股份有限公司（以下简称“凌云股份”）董事会职权落实，提升董事会行权履职能力，持续完善经理层成员绩效与薪酬管理体系，健全激励约束机制，充分激发经理层成员创业动力和创新活力，结合管理实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于凌云股份经理层成员的绩效与薪酬管理。

第三条 本办法所指经理层成员包括凌云股份总经理、副总经理、总会计师、董事会秘书，其他同级别领导人员参照执行。

第四条 凌云股份对经理层成员的绩效与薪酬管理实行年度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，考核结果与薪酬激励相挂钩的制度。

第五条 绩效与薪酬管理遵循的原则

（一）把贯彻落实习近平总书记重要指示批示和党中央决策部署放在首位，深刻领悟“两个确立”的决定性意义，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，持续完善凌云股份绩效考核与薪酬激励管理体系。

（二）战略引领原则。服务凌云股份发展方针和战略规划，健全高质量发展指标体系、落实建设具有全球竞争力的现代化企

业要求，牢固树立新发展理念，加快推动高质量发展。

（三）分类考核原则。针对经理层成员不同岗位的特点、岗位职责及分工等，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）责权利统一原则。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）持续改善原则。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。

第六条 凌云股份对经理层成员的绩效与薪酬管理在凌云股份董事会的领导下组织实施。

第二章 经理层成员绩效考核管理

第七条 凌云股份经理层成员绩效考核工作依据绩效考核、党建工作考核和多维度测评结果，采取按约束条件、比例分布、得分排序相结合的方式，年度按照优秀、称职、基本称职、不称职进行分级，任期按照 A、B+、B、C、D 进行分级，经理层成员等级比例分布根据领导班子考评等级确定。

第八条 经理层成员年度考评分级，是指凌云股份董事会依据凌云股份领导班子的考核得分及等级情况，结合经理层成员个人考评得分综合确定的考评等级。经理层成员年度考评分级得分根据年度绩效考核、党建工作考核、年度多维度测评结果加权计

算。

（一）总经理考评分级内容

1. 年度绩效考核、党建工作考核得分直接采用凌云股份领导班子年度绩效考核、党建工作考核得分。

2. 年度多维度测评，是指对凌云股份总经理素质、能力、业绩三个方面进行的量化评分。

（二）经理层副职考评分级内容

1. 年度绩效考核得分采用年度经营业绩责任书评价得分。年度经营业绩责任书评价，是指凌云股份对经理层副职年度经营业绩责任书约定事项完成情况进行量化评分。

2. 党建工作考核，是指凌云股份党委根据党员经理层成员履行“一岗双责”有关要求，与经理层副职签订党建工作责任书，并对责任书约定事项完成情况进行量化评分。

3. 年度多维度测评，是指对凌云股份经理层副职素质、能力、业绩三个方面进行量化评分。

经理层成员年度考评分级细则见附件。

第九条 经理层成员任期考评，依据经理层成员整个任期及任期内各年度考评结果，结合凌云股份整体任期考评结果挂钩，综合确定。

第十条 如有从系统外引进并实施目标化考核、契约化管理的经理层成员，按照合同约定内容进行考核。

第三章 经理层成员绩效考核结果运用及薪酬管理

第十一条 经理层成员考评分级结果将作为经理层成员培养、使用、奖惩的重要依据。

（一）经理层成员评为优秀，采取适当方式进行表彰奖励。

（二）经理层成员评为称职，进行勉励，促其进一步提高。

（三）经理层成员评为基本称职，组织进行提醒、诫勉谈话，并限期整改；或经综合研判，认定为不适宜或不胜任担任现职的，进行组织调整。

（四）经理层成员评为不称职，经综合研判，确属不适宜或不胜任担任现职的，进行组织调整。

第十二条 经理层成员薪酬一般包括年度薪酬、任期激励收入和专项奖励，由凌云股份董事会核定并组织兑现。

经理层成员年度薪酬包括基本年薪和绩效年薪两个部分。基本年薪是经理层成员的年度基本收入；绩效年薪是与经理层成员年度绩效考核结果相联系的收入。

任期激励收入是与经理层成员任期绩效考核结果相联系的薪酬收入。综合考虑完成任期绩效考核目标任务的情况、解决凌云股份历史遗留问题和重大难题以及为凌云股份做出贡献的不同情况，给予适当任期奖励。

将任期内年度薪酬的 20%作为任期奖励的一部分延期至任期绩效考核结束后，结合单位任期绩效考核结果，按照不同职务分段累计，确定年度薪酬中延期支付部分及任期奖励金额。具体为：

1. 单位任期绩效考核结果为 A 级的，全额兑现任期内延期支付的 20%部分，在此基础上，再增加任期内年薪总水平的 20%作为奖励；

2. 单位任期绩效考核结果为 B 级的，全额兑现任期内延期支付的 20% 部分，在此基础上，再增加任期内年薪总水平的 15% 作为奖励；

3. 单位任期绩效考核为 C 级的，全额兑现任期内延期支付的 20% 部分，无任期激励；

4. 单位任期绩效考核为 D 级的，全部扣减任期内延期支付部分，无任期激励。

专项奖励。以公司战略规划为导向，对于加快推进实施创新驱动发展战略，在打赢关键核心技术攻坚战、实现原创性引领性技术攻关、推进行业产品建设创新发展、以新发展理念为统领实现产业化协同化发展、超前布局面向未来的专业技术体系和技术标准、依靠科技和管理创新抓好质量安全工作、打造人才高地、协同创新开放合作等方面取得重大工程立项、重大节点突破，或取得重大资源配置和重大经济效益，在国家层面或者对凌云股份长远发展有重大意义和重大影响，大幅提升凌云股份核心竞争力和战略科技力量支撑地位的事项，经凌云股份研究同意，按照“一事一议”原则给予专项奖励。

其他重点专项工作。与凌云股份签订《专项考核责任书》的，经凌云股份研究同意，按照责任书约定兑现奖励。

第十三条 经理层成员基本年薪和绩效年薪分别按照凌云股份董事长基本年薪和绩效年薪标准的一定系数确定。其中，总经理的基本年薪兑现标准系数为 1，绩效年薪兑现系数结合个人考评分级结果在 0⁻1.05 范围内确定；经理层副职基本年薪兑现系数结合个人考评分级结果在 0.5⁻0.9 范围内确定，绩效年薪兑现系

数结合个人考评分级结果在 0~0.9 范围内确定。经理层成员考评分级结果将作为薪酬兑现重要依据，其中：

（一）总经理评为优秀，绩效年薪兑现系数为 1.05；评为称职，绩效年薪兑现系数为 1；评为基本称职，绩效年薪兑现系数为 0.5~0.95；评为不称职，绩效年薪兑现系数为 0。

（二）经理层副职评为优秀，绩效年薪兑现系数可综合其年度各项考核得分和综合表现在 0.85~0.9 范围内确定；评为称职，绩效年薪兑现系数可综合其年度各项考核得分和综合表现在 0.7~0.85 范围内确定；评为基本称职，绩效年薪兑现系数可综合其年度各项考核得分和综合表现在 0~0.7 范围内确定；评为不称职，绩效年薪兑现系数为 0。

经理层成员年度薪酬按照凌云股份董事长上年度薪酬的一定比例实行月度预发。以凌云股份董事长上年度全部基本年薪和 40% 绩效年薪作为基准，总经理按照比例 1 实行预发，总会计师按照比例 0.8 实行预发，其他经理层副职按照比例 0.7 实行预发。预发薪酬按月平均兑现。

第四章 管理程序及要求

第十四条 管理程序

（一）凌云股份总部相关部门根据职责分工，完成年度绩效目标完成情况报告、年度党建工作报告的编制和经理层成员年度经营业绩责任书和党建责任书的考评评价、年度多维度测评等考评专项工作，由人力资源部汇总。

(二) 人力资源部综合各项考评结果，提出经理层成员考评分级建议，向经理层成员个人反馈考评分级情况；提出绩效年薪实际兑现系数建议，并预填经理层成员《年度薪酬手册》。

(三) 人力资源部将经理层成员考评分级建议和《年度薪酬手册》提交董事会薪酬与考核委员会审核后，报凌云股份董事会审核同意后执行。

第十五条 领导班子和经理层成员对考评分级结果有异议的可申请复核，由凌云股份董事会薪酬与考核委员会组织复核、报凌云股份董事会审定。复核期间执行原考评分级结果。

第十六条 责任追究

(一) 重大专项任务或重点产品科研生产保障任务未按期完成，发生保密违法行为或者重大保密违规问题、发生重大档案安全事故、较大及以上网络安全事件、法律纠纷案件造成重大损失或者恶劣影响，发生严重及以上质量问题导致凌云股份受到通报、扣罚年度考核绩效或者造成重大经济损失等情形，发生重伤及以上生产安全事故、发生突发环境事件、发生节能环保违法违规事件、发现存在质量安全环保严重违规等行为，审计中发现较大潜亏、发现存在违规经营投资行为、发现审计整改责任不落实或者管理不闭环等情形，凌云股份根据经理层成员承担的责任和凌云股份有关规定实施责任追究，扣减当年绩效年薪，或者追索扣回部分或者全部已发绩效年薪、任期激励收入；情节严重的，给予组织责任追究；涉嫌违纪违法的，依纪依法处理。

(二) 实行责任终身追究机制。有关责任人员因调任、离职、退休等原因已离开原工作岗位的，应予以责任追究。

（三）责任追究由凌云股份总部相关部门依据职责和相关规定提出意见，经董事会薪酬与考核委员会报董事会批准后实施，有特别规定的从其规定。

第十七条 考核容错

（一）容错事项

对凌云股份贯彻落实国家决策部署，依规实施有利于促进单位发展的改革创新，严格履行相关决策程序，没有谋取个人私利且未对单位造成严重损失，可包括但不限于以下事项：

1. 实施技术创新过程中，对投入大、周期长的创新项目，因技术迭代演进、市场环境发生重大变化等因素未实现预期收益的，或非传统领域竞标失利的；

2. 优化国有资本布局，对符合单位主业方向、国家战略性新兴产业发展方向的重大结构调整项目，因外部环境发生重大变化等因素未达到预期收益的；

3. 因重大不可抗力、消化解决历史遗留问题和处置低效无效资产等因素，当期绩效受到重大影响的。

（二）容错事项处理方式

经理层成员在考核期末报送的绩效总结分析报告中，对容错事项提出申请。

考核责任部门提请董事会对容错事项进行核查，经认定后，将容错事项对绩效考核结果的影响，予以适当处理。

第十八条 经理层成员绩效考核时，超出预算且影响当期利润完成并符合认定条件的自筹研发费用投入，可视同利润加回。落实“人机隔离、机器换人、黑灯工厂”建设等安全生产方面的

投入，影响当期利润完成的，可合理认定。

第十九条 经理层成员的薪酬（包括年度薪酬、专项奖励、任期激励等）计入凌云股份工资总额，单独统计列示。经理层成员薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存 15 年。

第二十条 经理层成员的年度薪酬、专项奖励和任期激励为税前收入，经理层成员应依法缴纳个人所得税。坚持收入唯一制，除国家明确规定和凌云股份核定的年度薪酬、专项奖励和任期激励外，经理层成员不得再领取其它任何收入。

（一）经理层成员获得国务院政府特殊津贴、省市级及以上劳动模范、五一劳动奖章等荣誉奖励的，可按照相关规定领取一次性奖金。

（二）经理层成员不得领取由地方政府或有关部门发放的奖金及实物奖励。

第二十一条 经理层成员的年薪实行岗变薪变，按照凌云股份董事会统一安排执行。

第二十二条 对因工作需要，12 个月内境外工作或生活达到 6 个月及以上的经理层成员，视经理层成员所在地的物价和生活水平、艰苦程度和危险程度等因素，可发放境外工作补贴。

境外补贴以人民币为结算货币，由公司按月发放，计入经理层成员薪酬，纳入工资总额管理。

第二十三条 经理层成员因岗位变动调离凌云股份或者退休的，自下发职务调整通知文件次月起，除按当期在岗实际工作月数计提的年度薪酬、专项奖励和任期激励收入外，不得继续在凌云股份领取薪酬。

经理层成员因工作变动离开原岗位、工作关系按规定保留在凌云股份的，自下发任免通知文件次月起，其薪酬参考凌云股份同岗位经理层成员的基本年薪确定，除按当年在单位经理层岗位实际工作月数计提的年度薪酬和任期激励收入以及按照经理层成员分工、贡献进行的专项奖励分配外，不得继续领取其他收入。

第二十四条 除在国家规定标准内参加基本养老保险，享受企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利待遇之外，经理层成员不得违规领取其他福利性货币收入，不得违规在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的，按照有关规定给予纪律处分、组织处分和经济处罚，并追回违规所得收入。经理层成员因违纪违规受到处理的，减发或者全部扣发绩效年薪。

第五章 附则

第二十五条 本办法由凌云股份董事会负责解释。

第二十六条 本办法自印发之日起执行，2023年4月印发的《凌云工业股份有限公司经理层成员绩效与薪酬管理办法》（凌股人字[2023]54号）同时废止。

附件

经理层成员年度考评分级细则

一、是指凌云股份董事会依据凌云股份领导班子的考核得分及等级情况，结合经理层成员考评得分综合确定的考评等级。经理层成员考评分级得分根据年度绩效考核、党建工作考核、年度多维度测评结果加权计算，满分 100 分。其中，年度绩效考核占 60%，党建工作考核占 20%，年度多维度测评占 20%。党建工作考核是领导人员考评分级重要否决项，党建工作考核得分 90 分以下不能评为 A 级，80 分以下不能评为 B+级，70 分以下直接评为 C 级，出现一票否决情形直接评为 D 级。

二、总经理考评分级内容

（一）年度绩效考核、党建工作考核得分直接采用凌云股份年度绩效考核、党建工作考核得分。

（二）年度多维度测评，是指对凌云股份总经理对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁 5 项一级指标进行量化评分，满分 100 分。

三、总经理考评分级标准

（一）总经理同时符合以下情形的，具备评为优秀资格：

1. 党建工作考核评为 A 级；
2. 个人年度多维度测评得分 90 分及以上。

（二）领导班子评为优秀等次，总经理符合优秀条件的，可评为优秀；领导班子评为良好等次，总经理符合优秀条件、考评

分级得分排序靠前的，可评为优秀；领导班子评级为一般及以下，总经理不能评为优秀。

（三）党建工作考核评为 B 级及以上，总经理评为称职。

（四）出现下列情形之一的，总经理评为基本称职：

1. 个人年度多维度测评得分 70 分以下；
2. 个人年度多维度测评得分连续两年在凌云股份经理层成员中排名末位，且当年得分 80 分以下；

（五）出现下列情形之一的，总经理评为不称职：

1. 个人年度绩效考核得分低于 80 分；
2. 连续两年评为基本称职，经综合研判，确属不胜任的；
3. 因个人负有主要责任，导致领导班子评为较差等次的；
4. 因其他原因造成严重不良影响或不良后果的。

四、经理层副职考评分级内容

（一）年度绩效考核得分采用年度经营业绩责任书评价得分。年度经营业绩责任书评价，是指凌云股份对经理层副职年度经营业绩责任书约定事项完成情况进行量化评分。满分 100 分。

1. 年度经营业绩责任书中每项指标满分 100 分，并承担一定权重，全部指标权重合计 100%。

2. 指标结构。指标包括共性指标和个性化指标。个性化指标中明确个人主要指标 1-3 项，其余为个人其他指标。指标总项数原则上控制在 10-15 项范围内。

3. 指标权重。共性指标和个性化指标的权重比例根据经理层副职职责分工个性化确定，但个性化指标权重比例不得低于 50%。个人主要指标应当根据重要程度确定，并在权重上明确体现，单

项权重原则上不低于 10%。

4. 指标打分。具体的指标目标值、权重和打分规则以年度经营业绩责任书或其他方式予以约定，根据指标实际完成值或达成程度（如标志性成果）进行考核评价。

定量指标完成考核目标时，打分不低于 90 分；超过考核目标时，可予以加分，直至 100 分；未完成考核目标时，打分应在 90 分基础上予以扣分。

定性指标根据指标达成程度折算至百分制。完成考核目标时，打分不低于 90 分；完成突出时，可适当加分，直至 100 分；未完成考核目标时，按照指标达成程度基于 90 分进行折算。

此外，对经理层成员履职中对凌云股份做出突出贡献或造成重大不利影响的，可在年度经营业绩责任书评价得分基础上，予以 0-10 分的奖励加分或惩罚扣分。

5. 在考核期終了前，确因实际情况变化导致指标的重要程度、难易度、影响性等因素发生明显变化的，经凌云股份与经理层成员协商一致，可对指标目标值或权重进行一次调整。

6. 年度经营业绩责任书评价得分及个人主要指标的“底线”均为 80 分，未达“底线”的，应当按照任期制和契约化管理要求及时解聘、退出岗位。

（二）党建工作考核，是指凌云股份党委根据党员领导人员履行“一岗双责”有关要求，与经理层副职签订党建工作责任书，并对责任书约定事项完成情况进行量化评分，满分 100 分。

（三）年度多维度测评，是指对凌云股份经理层副职对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁 5 项一级指标进

行量化评分，满分 100 分。由凌云股份董事会组织相关干部职工实施。

五、经理层副职考评分级标准

（一）同时符合以下情形的经理层副职，具备评为优秀资格：

1. 个人党建责任书评价得分 90 分及以上；
2. 个人年度多维度测评得分 90 分及以上。

（二）凌云股份董事会根据领导班子不同评级动态设置经理层副职可评为优秀的比例；领导班子评为较差等次，经理层副职不能评为优秀。

（三）经理层副职个人党建责任书评价得分 80 分及以上，评为称职。

（四）经理层副职评为基本称职条件同总经理评为基本称职条件。

（五）经理层副职评为不称职条件同总经理评为不称职条件。

六、领导班子评为良好等次时，凌云股份可根据经理层成员考评分级得分、工作状态、履职业绩等研究确定具体称职经理层成员。

七、领导班子评为一般或较差时，评为基本称职及以下领导班子成员不少于 1 人，凌云股份根据领导人员考评分级得分、工作状态、履职业绩以及导致领导班子评为一般或较差的责任情况等研究确定。