

# 烟台石川密封科技股份有限公司

## 经理层经营业绩考核管理办法

### 第一章 总 则

**第一条** 为了建立和完善烟台石川密封科技股份有限公司（以下简称“公司”）对经理层成员的激励和约束机制，调动和激励经理层成员的积极性、主动性和创造力，提高经营效益和经营质量，确保公司经营目标的实现，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于由公司董事会聘任的经理层成员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书，以及按照《公司法》《证券法》和公司章程等规定应由董事会聘任的其他高级管理人员。

**第三条** 基本原则：

（一）坚持战略目标与股东权益导向。以实现公司整体经营目标为基础，实现公司长期稳定可持续发展，切实维护股东权益。

（二）坚持指标设置科学合理、考核客观公正。考核指标制定按照定量与定性相结合、以定量为主的导向，目标值设置科学合理、具有一定挑战性；以经营业绩目标责任书为考核依据，坚持从客观实际出发，公平、公正、公开的实施考核。

（三）坚持激励与约束并重，权责利相统一。经理层成员薪酬水平与业绩考核结果、岗位职责紧密挂钩，保持薪酬水平和公司业绩水平、改革发展情况相适应。

**第四条** 董事会是经理层成员绩效管理的领导机构，负责制定

经理层薪酬管理办法和经理层经营业绩考核管理办法，并组织实施。董事会薪酬与考核委员会负责牵头组织推进经理层绩效考核工作，并对考核结果进行审核。公司行政管理部等相关部门负责根据相关制度规定，进行经理层业绩考核核算、薪酬管理与兑现等相关具体工作。

## 第二章 经营业绩考核

### 第五条 考核周期

经理层考核分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核。年度经营业绩考核以年度为周期进行考核，在次年年初进行。任期经营业绩考核于任期届满当年与年度经营业绩考核一并进行。

### 第六条 考核指标

根据经理层成员的岗位职责、分管范围及具体分工等，按照定量和定性相结合、以定量为主的导向，逐人确定考核内容及指标，年度和任期经营业绩考核内容及指标应适当区分、各有侧重、有效衔接。

#### （一）年度经营业绩考核

经理层成员年度经营业绩指标包括经营效益指标、个人业绩指标、约束性指标和奖励加分指标。

经营效益指标以公司主要经营效益指标为考核对象，属于公司维度指标；个人业绩指标根据工作分工设置，主要来源于公司生产经营、个人分管领域重点任务等，属于个人维度指标。总经理两维度的考核指标权重分布为60%、40%，其他经理层成员两维度的考核指标权重分布为40%、60%。

约束性指标主要以年度公司总体经营情况、岗位职责内的任务型约束性指标为考核依据。

奖励加分指标主要以其他年度重点工作业绩完成出色的指标为考核依据。

## （二）任期经营业绩考核

任期经营业绩考核以任期考核指标和年度经营业绩考核得分为考核对象，两个维度权重为30%、70%。

### 第七条 考核目标值

考核指标的考核目标值应科学合理、具有一定挑战性。经营业绩目标应结合公司战略规划目标及发展定位，设置合理的经营业绩考核目标值，原则上不低于前一考核期相关指标实际完成值，鼓励挑战高业绩目标。

### 第八条 计分规则

#### （一）经营效益指标和个人业绩指标

根据权重百分比×100作为每项指标的标准分，完成考核目标得100%标准分，超过或未完成目标的，按以下规则在标准分的基础上进行加减分考核：

财务正向指标类：完成目标值，得100%标准分；每高1%，加1%标准分，最高加到120%为止；完成值低于目标值，每低1%，扣1%标准分，最低扣到0为止。

财务反向指标类：完成目标值，得100%标准分；每低1%，加1%标准分，最高加到120%为止；完成值高于目标值，每超出1%，扣1%标准分，最低扣到0为止。

任务型指标类：整体完成，得100%标准分；完成部分任务按完成比例计算标准分，未开展任务的不得分。

## （二）约束性指标和奖励加分指标

约束性指标不设权重，采取扣分方式考核，每项未达标的按经理层职责范围、责任大小不同，扣1-3分，最高扣10分。经理层成员对重大违法违纪、重大决策失误、重大经济损失、重大安全生产责任事故、重大环境污染责任事故等负有责任的，根据情节轻重、影响程度和损失大小，给予考核扣分或考核结果降级处理，负有重大责任的，考核结果直接降为不合格。

奖励加分指标达到目标要求的，可以确定奖励加分，每项指标加1-3分，最高加10分。

## （三）任期经营业绩考核指标

任期经营业绩考核指标中：任期考核指标权重30%，标准分100，完成目标值，得100分；每高1%，加1分，最高加到120分为止；完成值低于目标值，每低1%，扣1%标准分，最低扣到0为止；年度经营业绩考核得分以任期内各年度经营业绩考核的平均得分计算，权重70%。

## （四）考核得分计算

年度经营业绩考核得分=经营效益指标得分+个人业绩指标得分-约束性指标扣分+奖励加分。

任期经营业绩考核得分=任期考核指标得分×30%+ $\sum$ 任期内各年度经营业绩考核得分/3×70%。

## 第九条 考核等级

根据经理层年度(任期)经营业绩考核得分确定为 A、B、C、D四个考核等级。具体如下:

A 级(优秀): 考核得分 $\geq 90$ 分;

B 级(良好):  $80 \leq$ 考核得分 $< 90$ 分;

C 级(合格):  $75 \leq$ 考核得分 $< 80$ 分;

D 级(不合格): 75分以下。

## 第四章 考核程序及结果应用

### 第十条 考核目标下达

任期期初,经理层成员经董事会聘任后,董事会根据公司发展战略规划和经营目标,组织制定经理层成员任期经营业绩目标,由董事长代表董事会与经理层成员签订聘任协议和任期经营业绩目标责任书。

年度考核期初,董事会根据公司年度综合经营计划和年度重点任务,组织制定经理层成员年度经营业绩目标,董事长代表董事会与经理层成员签订年度经营业绩目标责任书。

### 第十一条 考核内容调整

经营业绩目标下达后,原则上不得调整。因公司发展战略调整、资产重组、年度经营计划变更、重大外部环境变化(重大自然灾害、重大公共事件、重大国家行业政策调整)等非个人主观可控因素发生,或经理层成员岗位职责分工发生重大变化时,经董事会薪酬与考核委员会审定后可对经理层经营业绩目标进行调整,并重新签订经营业绩目标责任书。

经理层成员发生人员变动的,新聘任的经理层成员需重新签

订岗位聘任协议和经营业绩目标责任书，原则上考核内容、指标和目标值等不作调整。

## 第十二条 考核实施

考核期末，公司董事会薪酬与考核委员会组织开展经理层经营业绩考核工作，形成经理层经营业绩考核意见，考核结果由董事长反馈给经理层成员。

经理层成员对考核结果异议的，可以向董事会反映，并提交相关佐证资料，董事会予以复核确认。

## 第十三条 考核结果应用

### （一）年度经营业绩考核结果与经理层绩效薪酬

通过年度经营业绩考核结果计算经理层的年度绩效薪酬评价系数，并与经理层绩效薪酬直接挂钩。年度经营业绩考核结果、考核等级与年度绩效薪酬评价系数的对应关系如下：

表1：年度绩效薪酬评价系数表

年度经营业绩考核得分	考核等级	年度绩效薪酬评价系数区间	年度绩效薪酬评价系数计算方法
100-120分	A级（优秀）	1.8-2	（得分-区间起始分）*0.01+区间起始系数
90-100分		1.7-1.8	
80-90分	B级（良好）	1.5-1.7	（得分-区间起始分）*0.02+区间起始系数
75-80分	C级（合格）	1.4-1.5	
75分以下	D级（不合格）	0	

70分为底线得分，年度经营业绩考核等级为D级（不合格）的

扣减当年全部绩效薪酬。

## （二）任期经营业绩考核结果与任期激励

通过任期经营业绩考核结果计算经理层的任期考核评价系数，并与经理层任期激励收入直接挂钩。任期经营业绩考核结果、考核等级与任期考核评价系数的对应关系如下：

表2：任期考核评价系数表

任期经营业绩考核得分	考核等级	任期考核评价系数	任期考核评价系数计算方法
90分以上	A级（优秀）	1	90分以上，系数上限为1
80-90分	B级（良好）	0.8-1	$(\text{得分}-\text{区间起始分}) * 0.02 + \text{区间起始系数}$
75-80分	C级（合格）	0.6-0.8	$(\text{得分}-\text{区间起始分}) * 0.04 + \text{区间起始系数}$
75分以下	D级（不合格）	0	

70分为底线得分，任期考核结果为D级（不合格）的，扣减全部任期激励。

年度绩效薪酬评价系数、任期考核评价系数与绩效薪酬、任期激励收入的计算与兑现，按照《烟台石川密封科技股份有限公司经理层薪酬管理办法》执行。

**第十四条** 公司董事会加强对经理层成员任期内的考核和管理，经理层成员出现以下情形之一时，经董事会研究可予以免去现职，任期未届满的，中止任期予以解聘，任期已届满的，不予续聘：

（一）年度经营业绩考核得分低于70分，未达到完成底线的。

(二) 连续两年年度经营业绩考核结果为不合格或任期经营业绩考核结果为不合格的。

(三) 任期综合考核评价不合格，经理层成员连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

## 第五章 附则

**第十五条** 本办法由烟台石川密封科技股份有限公司董事会负责解释。

**第十六条** 本办法自公司董事会审议通过之日起实施。

烟台石川密封科技股份有限公司

2022年12月26日