

中水集团远洋股份有限公司

经理层成员经营业绩考核管理办法

第一章 总则

第一条 为建立健全中水集团远洋股份有限公司（以下简称公司）对经理层成员的激励与约束机制，调动高级管理人员积极性，提高经营质量和经营效益，确保公司经营目标的实现，特制定本办法。

第二条 公司经理层成员经营业绩考核重点关注经营效益、服从国家大局、深化改革、科技创新、合规经营等内容，并遵循以下基本原则：

（一）坚持经营业绩目标导向。根据公司整体经营目标分解，建立责任层层落实、目标逐级保障的经理层成员业绩考核机制，确保公司经营目标的实现。

（二）坚持激励约束相统一。按照责权利相统一的要求，实行强激励、硬约束，业绩先行、薪酬匹配。

（三）坚持短期与中长期相结合。坚持年度考核与任期考核相结合，结果考核与过程管理相结合，引导企业长期发展与战略目标达成。

第三条 本办法适用于公司经理层成员，包括但不限于总经理、副总经理、总会计师、总经济师等岗位。

第二章 管理机构

第四条 经理层成员绩效管理机构包括董事会、董事会薪酬与考核委员会。

（一）董事会是经理层成员绩效管理的领导机构，负责对经理层成员绩效管理提出具体要求，审批经理层成员年度和任期经营业绩考核指标选取及目标值设定，审批考核结果。

（二）董事会薪酬与考核委员会是经理层成员薪酬与考核管理的组织机构，负责拟定经理层成员绩效管理方案，牵头制定经理层成员的经营业绩考核指标，组织推进绩效考核工作，并对考核结果进行复核。

第三章 考核内容

第五条 经理层成员考核分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核。公司董事会对各经理层成员年度经营业绩考核和任期经营业绩开展考核，并将考核结果作为兑现经理层成员薪酬和实施聘任（或解聘）的依据。

（一）年度经营业绩考核

经理层成员年度经营业绩考核维度包括个人年度绩效指标、企业年度业绩考核评价、综合考核评价三个方面。个人年度绩效指标包含关键绩效（财务类指标）和年度重点工作任务等指标完成情况，权重为80%，由公司董事会组织考核。企业年度业绩考核评价及综合考核评价权重各占10%，由中国农发集团组织考核。经理层成员年度经营业绩考核维度和权重具体内容如下：

序号	考核维度		权重	考核机构
1	个人年度 绩效指标	关键绩效指标 (财务类指标)	40%	公司董事会
		非财务指标 (重点工作任务)	40%	公司董事会
2	企业年度业绩考核评价		10%	农发集团
3	综合考核评价		10%	农发集团
合 计			100%	

(二) 任期经营业绩考核

经理层成员任期经营业绩考核包括任期内公司经营业绩责任书和任期内个人年度经营业绩考核评价两个维度，权重分别为80%、20%，任期内个人年度经营业绩考核评价取本人任期内年度经营业绩考核的平均分。经理层成员任期内公司经营业绩责任书包括任期共性指标和个人指标，权重分别为40%、60%。任期共性指标包括但不限于国有资产保值增值率、总资产净利率、企业合规性管理工作、企业内控管理工作等。个人指标根据经理层成员岗位职责分工设置关键量化指标和重点工作任务。

第六条 考核目标值应科学合理，符合公司战略、改革发展、年度预算管理 etc 要求，具有一定挑战性。

第四章 程序与应用

第七条 每年初，由董事会确定总经理考核目标值，董事会和总经理共同确定其他经理层成员的考核目标值，由董事会授权董事长与总经理签订年度和任期经营业绩责任书， 授权总经理与经

理层其他成员签订年度和任期经营业绩责任书。

第八条 业绩考核目标执行动态管理，董事会对经理层成员业绩考核指标完成情况进行动态跟踪。经理层成员根据有关规定及时向董事会报告绩效指标落实情况。

第九条 业绩考核指标一旦下达，原则上不得调整。当外部环境（重大自然灾害、重大政策调整等不可抗力因素）或经理层成员岗位职责分工发生重大变化时，经董事会审定后对契约进行变更。

第十条 当中国农发集团党委对公司经理层成员做出职务调整或公司董事会对经理层成员分工进行调整的，应根据新的《中水集团远洋股份有限公司经理层聘任协议》以补充协议等形式明确新的经营管理业绩考核指标。

第十一条 公司经理层成员业绩考核流程如下：

（一）考核周期结束后，董事会依据经审计的财务决算数据等，对经理层成员考核内容及指标的完成情况进行考核，按照经营管理业绩责任书约定，由薪酬考核委员会支撑部门（组织人事部、办公室、财务部等）统计汇总考核结果，报董事会薪酬与考核委员会审议，由董事会审定，并反馈给经理层成员。经理层成员对考核结果有不同意见的，可及时向薪酬与考核委员会反映，薪酬与考核委员会组织对考核结果复核后，报董事会审定。最终确认的考核结果在一定范围内公开。

（二）考核等级的确定。

年度、任期考核结果实行百分制，按综合业绩考核得分划分为优秀、良好、合格、不合格四个等级，具体如下：

考核等级	年度和任期总额和业绩考核
------	--------------

	评分（百分制）
优秀	90分（含）以上
良好	85分（含）-90分
合格	75分（含）-85分
不合格	75分以下

第十二条 经理层成员年度及任期经营业绩考核结果作为对经理层成员薪酬激励以及岗位聘任的主要依据。

（一）薪酬兑现。薪酬兑现细则详见公司《薪酬管理办法》中的相关约定。

（二）岗位聘任。聘用期内，经考核认定不适宜继续任职的，应当中止任期、免去现职。具体详见《中水集团远洋股份有限公司经理层聘任协议》中的相关约定。

第五章 附则

第十三条 本办法由公司董事会薪酬考核委员会负责解释，自发布之日起施行。