

江西新余国科科技股份有限公司

《经理层经营业绩考核与薪酬管理办法（试行）》

修订对照表

2023年4月24日，公司召开了第三届董事会第九次会议，审议通过了修订《经理层经营业绩考核与薪酬管理办法（试行）》。根据中央、国务院及省委、省政府关于深化国有企业改革的有关规定和参照《关于印发〈“双百企业”推行经理层任期制和契约化管理操作指引〉和〈“双百企业”推行职业经理人制度操作指引〉的通知》（国企改革发【2020】2号）、《中央职业经理人经营业绩考核办法》（国务院国有资产监督管理委员会第40号）、《关于省属国有企业职业经理人薪酬制度改革的指导意见》（赣国企薪改发[2019]1号）、《关于印发〈经理层成员任期制和契约化管理契约文本操作要点〉的通知》（国企改革发【2022】6号）、省军工集团所属企业负责人年薪管理办法等有关法律法规的最新规定，结合公司实际情况，拟对公司《经理层经营业绩考核与薪酬管理办法（试行）》进行修订。具体修订内容详见下表。

《经理层经营业绩考核与薪酬管理办法（试行）》条文修订对照表	
现行条款	修订后条款
<p>第二十六条 任期考核指标体系包括效益类指标、中长期发展指标和任期内的年度经营业绩考核结果指标。<u>任期考核效益类指标 20-30 分，中长期发展指标 20-30 分，任期内的年度经营业绩考核结果指标 50 分。</u>任期考核的个性化指标权重原则上不得低于50%。</p> <p>1、效益类指标（20-30分），又称为基本指标，总体原则是总经理分值30分，其他高级管理人员最低20分。</p> <p>效益类指标，可考虑资本保值增值率、全员劳动生产率、营业收入增长率、总资产增长率、营业利润增长率、所有者权益增长率等指标。</p> <p>2、中长期发展类指标（20-30分）：<u>总体原则是总经理分值20分，其他高级管理人员最高30分。</u>突出任期内的总体发展目标，一般不少于3个，综合考虑企业分类和所处行业特点、选择符合企业中长期发展战略、反映可持续发展能力的指标予以确定。因经理</p>	<p>第二十六条 任期考核指标体系包括效益类指标、中长期发展指标和任期内的年度经营业绩考核结果指标。<u>任期考核效益类指标 20-30 分，中长期发展指标 50-60 分，任期内的年度经营业绩考核结果指标 20 分。</u>任期考核的个性化指标权重原则上不得低于50%。</p> <p>1、效益类指标（20-30分），又称为基本指标，总体原则是总经理分值30分，其他高级管理人员最低20分。</p> <p>效益类指标，可考虑资本保值增值率、全员劳动生产率、营业收入增长率、总资产增长率、营业利润增长率、所有者权益增长率等指标。</p> <p>2、中长期发展类指标（50-60分）：<u>总体原则是总经理分值50分，其他高级管理人员最高60分。</u>突出任期内的总体发展目标，一般不少于3个，综合考虑企业分类和所处行业特点、选择符合企业中长期发展战略、反映可持续发展能力的指标予以确定。因经理</p>

层的分工不同确定不同的中长期发展指标，包括科技创新、研发投入、知识产权数量、数字经济占比、新产品技术鉴定或定型数量、新产品销售收入占比、人才结构优化、质量管理、安全管理、环境保护、投资并购、专项行动、风险控制等。

3、任期内的年度经营业绩考核结果指标（50分）：根据任期内每年的年度经营业绩考核结果确定，取任期内每年考核结果的平均值，再乘以权重 50%。

公司对经理层按照职责进行差异化考核，突出不同考核重点，科学设置考核指标及权重。各项指标的分值权重根据指标性质及重要程度，在考核责任书中再进行具体明确，具体分值及权重设置见《经营业绩责任书》。

层的分工不同确定不同的中长期发展指标，包括科技创新、研发投入、知识产权数量、数字经济占比、新产品技术鉴定或定型数量、新产品销售收入占比、人才结构优化、质量管理、安全管理、环境保护、投资并购、专项行动、风险控制等。

3、任期内的年度经营业绩考核结果指标（20分）：根据任期内每年的年度经营业绩考核结果确定，取任期内每年考核结果的平均值，再乘以权重 20%。

公司对经理层按照职责进行差异化考核，突出不同考核重点，科学设置考核指标及权重。各项指标的分值权重根据指标性质及重要程度，在考核责任书中再进行具体明确，具体分值及权重设置见《经营业绩责任书》。

江西新余国科科技股份有限公司董事会

2023年4月24日