

# 无锡威孚高科技集团股份有限公司

## 高级管理人员年度经营业绩考核办法（试行）

（经 2024 年 4 月 15 日第十届董事会第二十三次会议审议通过，尚需股东大会审议通过）

### 第一章 总则

**第一条** 无锡威孚高科技集团股份有限公司（下称“公司”）为促进企业规范运作，建立和完善经营者的激励约束机制，全面、科学地评价公司经营成果和经营者的业绩，最大限度的调动公司高级管理人员的积极性和创造性，提高经营管理水平。根据《中华人民共和国公司法》、《公司章程》以及无锡市国有资产管理部门的相关管理办法，特制订《高级管理人员年度经营业绩考核办法》（下称“办法”）。

**第二条** 本办法所称的高级管理人员指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及董事会认定的其他管理人员。公司董事长、经上级党组织明确的公司党组织相关负责同志，可参照本办法执行。

**第三条** 公司高级管理人员的经营业绩考核，分为年度经营业绩考核与任期经营业绩考核，实行结果考核与过程评价相结合，考核结果与分配奖惩相挂钩的制度。

年度经营业绩考核是指通过建立科学的考核指标与评价体系，按照规定的程序和方法，对年度经营业绩目标任务完成情况等进行综合考核评价，根据考核评价结果确定公司高级管理人员年度的薪酬和奖惩。

任期经营业绩考核以三年为考核期。

**第四条** 经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）坚持依法依规。严格执行国家有关法律法规，按照权利、义务、责任相统一的要求，确保公司资产保值增值为核心，建立健全依法合规经营、可追溯的资产经营责任制。

（二）坚持市场化改革方向。根据市场经济的内在要求，遵循公司发展规律，实行与公司战略规划、功能定位和业务特点相适应的分类考核，提高考核的针对性和有效性。

（三）坚持激励与约束紧密结合。建立与高级管理人员选任方式相匹配、与公司功能定位相适应、与经营业绩紧密挂钩的差异化激励约束机制。

（四）坚持全面考核原则。强化分类考核、对标考核和目标管理，构建年度考核与任期考核相结合、短期目标与长远发展相统一、结果考核与过程评价相衔接的考核体系。

**第五条** 年度经营业绩考核采取由董事会下达经营业绩目标，由董事会薪酬与考核委员会根据本办法相关规定通过定量打分与评议打分相结合的方式进行。

## 第二章 考核指标和目标值

### 第六条 指标设置

年度经营业绩考核实行“双百分制”考核，考核指标包括基本指标、分类指标、重点工作指标和评议指标。其中，基本指标、分类指标和重点工作指标标准分合计 100 分，权重为 80%；评议指标标准分合计 100 分，权重为 20%。

（一）基本指标。基本指标包括但不限于利润总额、净资产收益率、营业收入等财务类指标，也可根据公司具体情况和不同时间特定要求设置其他指标。

（二）分类指标。分类指标指反映公司经营增长、运行效率、资产质量、风险控制、技术创新、发展后劲能力的相关经济指标和环境保护与节能减排指标。

（三）重点工作指标。重点工作指标包括公司自身发展需求的重点工作以及上级主管部门确定的重点工作，包括公司战略规划分解、年度重点项目等。

（四）评议指标。评议指标包括安全管理、运营管理、合规管理、财务基础管理、投资项目管理、审计管理、信访稳定和社会责任、综合管理等。

### 第七条 目标值确定原则

（一）年度考核指标的目标值以基准值为基础，综合历史业绩、财务预算、中长期发展规划以及市场对标情况，结合董事会审议意见等予以确定，原则上不得低于基准值。年度考核指标的基准值重点参考前一年度完成情况，根据前三年度相同口径完成值的加权平均数确定，前三年度完成值加权平均的权重由近及远分别为 50%、30%、20%，由董事会确定。

（二）重点工作指标：公司根据自身发展需求结合上级主管部门的重点工作要求由董事会确定。

（三）评议指标：根据相关工作要求确定。

### 第八条 考核评分原则

（一）基本指标为可加分指标，基于考核目标值与基准值的差距，设置不同的得分门槛及加分上限。

（二）分类指标为可加分指标，如考核目标值不低于基准值，则超额完成目标可加分；如考核目标值低于基准值，则超额完成目标不加分。

（三）重点工作指标为可加分指标，根据实际完成情况，从数量、质量、进度、成本四个维度进行综合评议后计分。

（四）评议指标从公司自身工作运行及配合上级主管部门工作情况进行综合评议后计分，最高可获得标准分。

（五）除考核指标以外的，对公司发展有重大积极影响的事项，视情况额外加分，最多

加5分。

(六)除考核指标以外的,公司存在管理体制不健全、管理制度执行不到位、目标值与实际完成值差异过大、执行工作要求不到位等事项,酌情扣分。

(七)考核评分时,各项客观因素以及子公司合并口径变化和其他政策性、非经常性损益等按同口径可比原则予以调整。

### 第三章 考核工作程序

#### 第九条 考核目标确定程序

(一)管理层制订年度经营业绩目标建议值。管理层根据董事会确定的各项具体考核指标,按照公司发展规划及经营状况,对照同行业国内先进水平,制订下一年度经营业绩目标建议值及说明材料。

(二)核定年度经营业绩目标值。董事会结合宏观经济形势、公司所处行业发展周期、实际经营状况等,对公司年度经营业绩目标建议值进行审核、确定,作为对高经营管理人员考核的奖惩依据。其他高级管理人员个人绩效目标由董事长进行分解、落实。

(三)经董事会确定的年度经营目标原则上不予调整。如遇不可抗力或公司有重大战略规划调整、资产重组、清产核资等特殊情况需作调整,董事会根据实际情况研究批准后,对经营业绩目标予以调整。

#### 第十条 年终考核实施程序

(一)每年年度结束后,管理层根据财务审计报告、经营业绩专项审计报告以及其他相关考核资料,对照董事会确定的经营业绩目标进行全面总结分析,提交经营业绩完成情况专项报告。

(二)董事会薪酬与考核委员会依据审计报告,结合管理层提交的专项报告,根据考评标准进行综合考核评议,并根据考评结果形成考评方案提交董事会审议。

### 第四章 考核结果运用

**第十一条** 高级管理人员年度经营业绩考核结果与薪酬奖惩全面挂钩,规范管理。挂钩办法按《无锡威孚高科技集团股份有限公司高级管理人员薪酬管理办法》有关规定执行。

#### **第十二条** 公司及其下属子公司发生以下情况,可直接调降考核得分:

(一)公司存在管理体制不健全和财务管理、会计核算、内控制度执行不到位等情况,导致财务信息和工作业绩失实的。

(二)经调整各项客观因素后,公司制订的目标值与实际完成值差异过大的。

(三)公司存在未按有关要求制定“三重一大”决策制度及履行相关程序的。

(四)公司存在滞后或未足额上缴股权收益和资产租赁收益的。

(五) 上级主管部门对公司具体规定要求的, 公司未予执行或执行不到位的。

**第十三条** 公司及其下属子公司发生以下情况, 除按相关责任追究办法由有关部门依法处理外, 可直接取消考核结果:

(一) 违反国家法律法规和规定, 导致重大投资决策失误、较大及以上生产安全责任事故、重大网络安全事故、重大环境污染责任事故、重大质量责任事故、重大违纪和法律纠纷案件、重大群体事件、违规投资非主业等情形, 造成股东利益受损或者不良影响的。

(二) 受到党纪、政务处分和司法机关处理以及上级主管部门有关规定, 负有财产损失责任并受到相应处罚的。

(三) 违反《中华人民共和国会计法》、《企业会计准则》等法律法规和规定, 以及上级主管部门各项财务管理和审计工作制度, 虚报、瞒报财务状况并拒不按期整改的。

## **第五章 附则**

**第十四条** 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

**第十五条** 本办法自股东大会通过之日起执行。