

昆船智能技术股份有限公司

经理层成员绩效管理办法

2024年8月

目 录

第一章	总则	1
第二章	机构与职责	2
第三章	绩效考核（经营业绩考核）	2
第四章	考核程序及结果应用	4
第五章	附则	6

第一章 总则

第一条 为深入贯彻落实党中央国务院关于国有企业全面深化改革的决策部署，建立健全市场化经营机制和科学合理的激励约束机制，突出业绩导向，强化责任担当，激发企业领导人员创新创造活力，提高企业市场竞争力，造就一支满足高质量发展需要的高素质专业化经理层团队，昆船智能技术股份有限公司（以下简称“昆船智能”或“公司”）董事会为促进公司高质量发展，结合对经理层成员的管理要求，制订本办法。

第二条 经理层成员绩效考核工作遵循以下原则：

（一）坚持党的领导。保证党对干部人事工作的领导权和对重要干部的管理权，探索充分发挥党委领导作用、董事会决策作用、经理层经营管理作用相结合的有效实现方式。

（二）坚持依法治企。依据《公司法》等法律法规，以公司章程为核心，落实董事会职权，提高董事会规范运作水平，形成各司其职、各负其责、协调运转、有效制衡的公司治理结构，推动治理体系和治理能力的现代化。

（三）坚持市场导向。坚持激励与约束相结合，发挥市场机制作用，明确权责利，畅通“下”的渠道，形成优胜劣汰的机制，充分调动经理层成员积极性、主动性，增强企业改革发展活力。

第三条 本办法适用于公司经理层成员，包括总经理和经理层副职（副总经理、财务负责人、董事会秘书等）。

第二章 机构与职责

第四条 公司董事会负责对经理层成员绩效管理工作的组织和领导，包括组织制定经理层绩效考核体系，确定经理层成员年度及任期经营业绩责任目标，组织开展考核、审批并评定结果等。

第五条 公司党委负责研究讨论相关绩效考核方案和考核结果应用等事项。

第三章 绩效考核（经营业绩考核）

第六条 绩效考核实行年度考核与任期考核相结合、考核结果与过程评价相统一、考核结果与薪酬兑现相挂钩的考核制度。考核得分实行百分制。

第七条 绩效考核分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核。年度经营业绩以公历年为考核期，一般为当年1月1日至12月31日。任期经营业绩考核以3年任期为考核期，结合任期届满当年年度考核一并进行。

第八条 下列情况可不列为年度考核对象：

- (一) 在现领导人员岗位任职时间不足3个月的；
- (二) 当年受公司派遣离岗培训、交流挂职等原因，当年不在岗超过6个月的；
- (三) 考核时正在接受各级纪检监察部门审查调查或者被司法机关采取强制措施的；
- (四) 因特殊原因，公司党委决定可以不参加考核的。

第九条 考核指标坚持定量与定性相结合，以定量为主，与公司经营业绩考核有机衔接。按照经理层成员工作分工对公司经营业绩考

核指标进行分解，在与经理层成员充分沟通的基础上，确定《年度经营业绩责任书》《任期经营业绩责任书》中的考核项目（指标）、权重、目标值和计分方法。

第十条 考核指标的内容应包括但不限于经理层整体经营业绩考核指标、分管工作经营业绩考核指标等。目标值应科学合理、具有一定挑战性，一般应在不低于公司经营业绩考核目标值的基础上，根据公司发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等合理设置。

第十一条 年度和任期业绩考核内容及指标应适当区分、各有侧重、有效衔接，重合度不高于 50%。经理层正职原则上全面承接公司年度经营目标，经理层副职考核指标中设置经理层成员共同承担的共性指标和个人业绩指标。经理层副职之间个人业绩指标应具有差异化，个人业绩指标权重占比不低于 50%。

第十二条 各经理层成员年度业绩考核指标中应选取最重要、最关键的项目作为主要指标并明确标记。主要指标原则上不超过 3 个。

第十三条 年度和任期经营业绩考核时，分别按照《年度经营业绩责任书》和《任期经营业绩责任书》约定的指标完成情况进行考核，计算得出经理层成员绩效考核得分和业绩考核完成系数。

（一）年度经营业绩考核得分=公司年度经营业绩指标考核得分+年度重点任务（或个人业绩）指标考核得分+约束性指标考核得分+调节分

任期经营业绩考核得分=公司任期业绩指标考核得分+任期内重点任务（或个人业绩）指标考核得分+任期内个人年度业绩考核平均得分+调节分

其中，调节分由董事会根据经理层成员年度或任期内分管工作和指标的难度等因素综合确定。

(二) 业绩考核完成系数=业绩考核得分/经理层成员平均业绩考核得分。

第十四条 根据经理层成员业绩考核得分和业绩考核完成系数，考核等级分为“A（优秀）”、“B（良好）”、“C（合格）”和“D（不合格）”共四档。经理层成员业绩考核得分前 30%的考核等级认定为“A（优秀）”。

其中，年度和任期经营业绩考核得分低于不合格线的（百分制 80 分）考核结果认定为“不合格”；年度经营业绩考核任一主要指标未达到完成底线的（完成率低于 70%），年度考核结果认定为“不合格”。

第四章 考核程序及结果应用

第十五条 年度（任期）经营业绩考核按以下程序进行：

(一) 考核期初，由公司董事会办公室负责起草经理层成员岗位聘任协议、年度经营业绩责任书、任期经营业绩责任书，经公司党委研究讨论，薪酬与考核委员会审议、董事会批准。

(二) 董事会授权董事长代表董事会与经理层成员签订岗位聘任协议；

(三) 董事会授权董事长代表董事会与总经理签订年度经营业绩责任书、任期经营业绩责任书；总经理与经理层副职签署年度经营业绩责任书、任期经营业绩责任书；

(四) 考核期末，由董事会办公室牵头组织完成年度（任期）经营业绩考核工作，其中需向总经理征求经理层副职的业绩考核结果意

见，经公司党委研究讨论，报薪酬与考核委员会审议。

（五）年度（任期）经营业绩考核经董事会批准后，组织开展兑现工作。

第十六条 根据考核定级确定绩效薪酬分配系数，用于计算经理层成员绩效年薪（绩效年薪基准值×年度绩效薪酬分配系数）及任期激励（任期激励基准值×任期绩效薪酬分配系数），在相关薪酬管理办法中具体明确经理层成员的薪酬兑现。

第十七条 董事会将经理层成员年度（任期）经营业绩责任履行情况作为经理层成员续聘或解聘的重要依据。经考核认定不适宜继续任职的，终止任期、免去现职，包括以下情形（因经营环境发生重大调整等不可抗力因素除外）：

（一）年度经营业绩考核结果未达到完成底线的（百分制低于70分）。

（二）年度经营业绩考核任一主要指标未达到完成底线的（完成率低于70%）。

（三）连续两年年度经营业绩考核结果为“不合格”的（百分制低于80分）。

（四）任期经营业绩考核结果为“不合格”的（百分制低于80分）。

（五）经综合考核评价认定不胜任或不宜继续任现职的。

第十八条 年度、任期业绩考核合格的经理层成员分别纳入昆船公司年度、任期领导人员综合考评分类排名；年度、任期业绩考核不合格的经理层成员，不再进行相应的综合考评分类排名，其年度、任期综合考评分级别不高于C级。业绩考核结果须及时报上级单位人力

资源部、运营管理部备案。

第五章 附则

第十九条 本办法未尽事宜，或与国家有关法律法规和上级规定不符的，按国家有关法律法规和上级规定执行。

第二十条 本办法由公司董事会办公室负责解释和修订。

第二十一条 本制度自公司董事会审议通过之日起执行。

昆船智能技术股份有限公司

2024年8月