

# 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

### 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“本办法”）。

第二条、本办法所称的高级管理人员为公司董事长、总经理、副总经理及同级别的党群负责人；公司董事会薪酬与考核委员会按《公司章程》规定认为应当适用的其他人员。

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。

第四条 经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）依法考核。按照资产保值增值、企业价值最大化和可持续发展的要求，依法考核。

（二）全面考核。按照全面落实责任的要求，以全员绩效考核为保障，确保公司资产保值增值，责任广泛覆盖、层层落实。

（三）对标考核。按照公司中长期发展规划的要求，以同行业先进企业为标杆，以超越公司历史业绩、赶超行业优良水平为导向，推动公司提升核心竞争力和发展质量，促进企业做强做大。

（四）激励与约束相结合。按照责权利相统一的要求，坚持考核结果与激励约束紧密结合，激励力度与职工收入增长、公司效益增长相协调，增强考核的刚性约束力和对决策责任的可追溯性，维护各方合法权益。

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

公司年度经营业绩考核设置五类指标，包括基本指标、分类指标、重点工作指标、股东权益保障指标和评议指标。

1. 基本指标。基本指标主要包括但不限于利润总额、净资产收益率等盈利能力指标，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。

2. 分类指标。分类指标指反映企业经营增长、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。

3. 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。

4. 股东权益保障指标。主要包括股东收益等内容。

5. 评议指标。评议指标包括公司党建党风、生产安全、财务、投资、环保、信访稳定和社会责任等。

### 第七条 目标值确定原则

（一）基本指标和分类指标目标值根据行业发展趋势、上级主管部门的要求和企业年度经营预算等因素确定，原则上不得低于上年度实际完成值或前三年实际完成值的平均值。由董事会确定。

（二）重点工作：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）股东权益保障指标根据《公司章程》及公司实际情况由董事会确定。

（四）评议指标根据相关工作要求确定。

### 第八条 考核评分原则

（一）盈利能力指标和营业收入指标为可加分指标，没有实际增长的不加分。其他经济指标完成得标准分，未完成扣分。

（二）重点工作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。

（三）股东权益保障指标根据实际完成情况和时间进度确定考核结果。

（四）考核指标以外的对公司发展有重大积极影响的事项，视情况加分，最多加5分，仍不足以反映的，适用本办法特别奖惩相关条款。

(五) 考核指标以外, 企业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、执行董事会要求差异过大的事项, 酌情扣分。

考核评分时, 各项客观因素以及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, 作为对高级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。如遇不可抗力或企业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 公司及其下属子企业发生以下情况, 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) 上级主管部门对公司具体规定要求的,企业未予执行或执行不到位的。

第十三条 公司及其下属子企业发生以下情况,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) 因重大安全生产与质量事故、重大经营决策失误、重大法律纠纷案件、重大环境污染事件等,造成企业重大经济损失、股东利益受到损失或重大社会不良影响的。

(二) 高级管理人员因违反国家有关法律法规和廉洁从业相关规定,受到党纪、政纪处分和司法机关处理的。

(三) 违反《企业会计准则》、《企业财务通则》等,虚报瞒报财务状况、虚报工作业绩等情况并对核定考核目标完成值造成重大影响的。

## 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 本办法自股东大会批准之日起执行。原公司《薪酬及薪酬激励考核方案》同时作废。

2014年5月27日