

海控南海发展股份有限公司

经理层成员经营业绩考核办法

第一章 总则

第一条 为依法合规落实董事会对经理层成员的经营业绩考评职权，建立有效的经理层成员激励和约束机制，促进海控南海发展股份有限公司（以下简称“公司”）高质量发展，结合《公司章程》、《董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度》、《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等，制定本办法。

第二条 遵循的原则

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部行业薪酬水平相符；

（二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；

（三）长远发展原则，与公司长远利益、高质量发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

第三条 本办法适用于公司经理层成员，包括公司总经理、副总经理、总会计师、董事会秘书、总工程师和总

法律顾问。下属公司经理层成员经营业绩考核参照本办法执行。

第四条 经理层成员业绩考核分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核，根据岗位职责、分工，采取与经理层成员签订个人业绩责任书的方式进行。

第二章 考核指标

第五条 指标分类

根据岗位职责和工作分工，按照定性和定量相结合，以定量为主的原则，确定经理层成员的年度考核内容和指标。

经理层正职全面承接年度经营目标，经理层副职承担的共性指标权重依据董事会下达的年度经营计划确定。

第六条 指标内容

经营业绩考核指标包括业绩指标（量化、非量化）、项目/职能工作计划（非量化）、加减分项目等。每个考核指标设置明确的权重、量化的目标值、规则清晰的评分标准。

第七条 指标分值权重及考核办法

根据公司实际发展需要以及经理层各成员的职责分工情况，制定《经理层成员个人业绩责任书》。

第三章 考核实施

第八条 公司董事会是公司经营业绩考核工作的专门工作机构，负责组织、协调和落实公司经营业绩考核相关工作，审核经营业绩考核制度办法、考核目标和考核结果等。

第九条 经营业绩责任书主要包括以下内容

- （一）双方基本信息；
- （二）考核内容及指标；
- （三）考核指标的目标值、确定方法及计分规则；
- （四）考核实施与奖惩；
- （五）其他需要约定的事项。

第十条 经营业绩责任书中考核指标目标值和计分规则按以下办法确定。

（一）总经理经营业绩责任书的考核内容原则上与董事会下达的企业经营指标保持一致，考核指标的目标值一般不低于相关经营指标的目标值；

（二）其他经理层成员经营业绩责任书实行“一人一岗、一岗一表”；

（三）签订经营业绩责任书之前，经理层成员承担的考核指标计分规则可根据最新情况逐年调整；签订经营业绩责任书之后，未经董事会同意，计分规则不得变更。

第十一条 经营业绩责任书签订的程序

（一）考核期初，董事会根据公司工作任务部署，提出经理层各成员本年的经营业绩指标的考核目标，履行相关决策程序后，编制业绩考核目标责任书；

（二）董事长代表董事会与经理层成员签订其经营业绩责任书。

第十二条 经营业绩责任书的变更

（一）经营业绩责任书签订后，除遇国家宏观经济形势重大变化、公司战略重大调整等情况，约定事项及考核指标原则上不作调整；

（二）公司因转型升级、承担重大改革任务、受重大市场或政策等因素影响，预计当期考核出现重大变化的，由公司视影响程度给予统筹考虑后，对相关指标进行调整；

（三）建立考核容错机制，鼓励探索创新。公司实施重大科技创新、管理创新等，对经营业绩产生重大影响的，按照“三个区分开来”，可在考核上不做负向评价。

第十三条 考核期内，经理层成员岗位职责和分工一般保持相对稳定。经理层成员发生人员变动的，新聘任的经理层成员需重新签订岗位聘任协议和经营业绩责任书。原则上考核内容、指标和目标值等不作调整。岗位职责发生重大调整的，相关经理层成员重新签订聘任协议和经营业绩责任书。

第十四条 考核期末，董事会依据经审计的财务决算数据等，组织开展经理层成员的经营业绩考核工作，形成初步考核意见，经党委会前置研究后履行相关决策程序，反馈给经理层成员。经理层成员对考核意见有异议的，可及时向董事会薪酬与考核委员会反映。

第四章 考核奖惩

第十五条 年度财务决算后，公司董事会以经理层成员签订的《经营业绩责任书》为依据，根据经理层成员所承担的考核指标的目标值和实际完成值，严格按照评分标准进行评价。

第十六条 经理层成员的考核分数和考核等级向个人反馈。

第十七条 公司董事会根据年度和任期考核结果对经理层成员实施薪酬兑现。

（一）考核结果作为经理层成员薪酬兑现的主要依据；

（二）考核结果作为经理层成员聘任（解聘）的重要依据。

第五章 附则

第十八条 本办法由公司董事会负责解释。

第十九条 本办法自董事会批准后起施行。

海控南海发展股份有限公司

二〇二二年八月