

# 诚志股份有限公司企业负责人业绩考核办法 (试行)

## 第一章 总 则

第一条 为切实维护所有者权益，落实国有资产保值增值责任，进一步完善诚志股份有限公司（以下简称“诚志股份”或“公司”）经营负责人激励约束机制，有效激发其积极性与创造性，以提高公司经营质量及可持续发展能力，根据《企业国有资产监督管理暂行条例》、《中央企业负责人经营业绩考核办法》、《山东省省管企业负责人业绩考核暂行办法》、《青岛市国有（集体）企业负责人经营业绩考核与薪酬管理暂行办法》及《诚志股份有限公司章程》等有关法律法规，结合诚志股份有限公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所指的企业负责人是指在诚志股份任职的专职董事和高级管理人员，但不包括在公司各大产业基地（南京、青岛、昆明、鹰潭）兼任实职的企业负责人。

第三条 本办法实行经营绩效考核和主要工作考核相结合、短期考核与中长期考核相统一、考核目标与规划目标相衔接、结果考核与过程评价相兼顾、考核结果与奖惩任免相挂钩的考核制度。

第四条 企业负责人业绩考核遵循以下原则：

（一）战略导向原则。坚持战略驱动，发展导向，以战略为引领，支撑战略目标落地，着眼公司的长远发展，引导核心竞争力的构建以及在行业竞争力中的进步。

（二）激励约束原则。坚持激励与约束相统一，企业负责人薪酬水平与企业经营责任、经营风险相适应，与经营业绩密切挂钩，充分调动企业负责人的工作积极性。

（三）持续改善原则。年度、任期及中长期考核相结合，发挥考核的指挥棒作用，引导企业负责人科学谋划短期计划和中长期规划，形成支撑可持续发展的考核体系。

（四）对标考核原则。对照行业内规模相符企业发展水平，确定目标和经营措施，实现经营管理持续提升，不断提高市场竞争力。

（五）全面考核原则。坚持经营绩效考核和主要工作考核相结合，全面系统的评价企业负责人的工作业绩。同时，以该办法为指导推动企业全员业绩考核体系，确保国有资产保值增值责任层层落实。

## 第二章 年度和中长期业绩考核

第五条 企业负责人业绩考核实行年度业绩考核与中长期业绩考核相结合。年度业绩考核以公历年为考核期；中长期业绩考核根据专项考核要求确定考核周期。

第六条 年度业绩考核包括经营绩效考核、重大战略任务考核与市值考核，通过设置相关指标评价，基本分值分别为 55 分、25 分和 20 分；同时设置一票否决指标。

第七条 经营绩效考核指标包括财务运营指标和管理绩效指标，具体设置如下：

（一）财务运营指标重点考核企业盈利能力、资产质量、债务风险、及经营成长等内容，具体可设置包括净利润、营业收入增长率、资产负债率及营业现金比率等指标。财务运营指标基准值根据公司年度预算情况确定。

（二）管理绩效指标根据企业根据自身特点、发展规划目标和所处行业发展水平，围绕推动企业转型升级、创新驱动、内涵提升等目标，设置的 3-4 项可量化、可对比的考核指标，如技术创新、风险控制、人力资源、行业影响及社会责任等。

第八条 重大战略任务考核指标是根据诚志股份的重大战略布局设置的指标。由公司董事会战略发展委员会根据中长期战略布局确定每年重大战略布局任务。当前主要包括诚志股份化工新材料项目在青岛西海岸新区顺利落地并投产。该指标按照项目管理的重大关键节点考核，即按照项目开工、完工及投产等几个阶段设置重大时间节点，如因管理不到位等主观原因导致推进不及预期视为未完成重大战略任务考核指标。

第九条 市值考核旨在维护公司市场价值，体现公司负责人对公司业绩及市值的信心。考核评价时，以上一年度最后一个交易日为基准日，取前 120 个交易日的公司平均市值作为基准市值，以考核年度平均市值与基准市值的比值作为市值考核指标。同时，为体现公司市值与资本市场及行业的关联性，市值评价时参照申万一级基础化工行业指数，并以指数同比变化率作为行业对比指标。

第十条 一票否决指标指在公司日常经营中发生以下情况，自动触发当年绩效得分为 0。

（一）安全生产事故按照其性质、严重程度、可控性和影响范围等因素造成的人员伤亡或者直接经济损失情况，一般分为四级：I 级（特别重大）、II 级（重大）、III 级（较大）和 IV 级（一般）。诚志股份并表范围内企业发生较大以上安全生产事故（指造成 3 人以上 10 人以下死亡，或者 10 人以上 50 人以下重伤，或者 1000 万元以上 5000 万元以下直接经济损失的事故）。

（二）诚志股份承担刑事责任或受到情节严重的行政处罚，或因严重违法违规受到证监会或者证券交易所立案调查。

（三）本办法实施后，新增投资行为导致非因安全生产、非经营性行为发生重大资产处置损失达到上年度经审计公司净资产的 0.5%，包括新增对外投资产生的投资损失、理财损失、套期保值损失；

（四）诚志股份考核年度平均市值比上年最后一个交易日前 120 个交易日平均市值下降 50%以上（剔除不可抗力因素及因市场整体下行致化工行业指数同比下降 50%以上情况）；

（五）因企业负责人执行不力原因导致战略布局项目的进度严重落后，且进度落后超过半年以上，但是在土地供应、行政审批、市政配套等方面因政府等行政部门单方导致项目进度严重落后的除外。

第十一条 中长期业绩考核旨在建立公司业绩稳定提升与核心人员稳定的共赢机制，完善企业负责人业绩考核的长效机制。基于对公司未来持续稳定发展的信心和对公司股票价值的合理判断，为提振投资者信心，维护公司股东的利益，可择机开展中长期股权激励（限制性股票、股票期权等），股权激励实施时综合衡量单位业绩与薪酬水平，届时统筹调整企业负责人薪酬结构水平。作为专项考核，在考核指标设置时根据企业自身特点、发展规划目标和所处行业发展水平，参照同行业及标杆企业先进水平，提出相对拔高的考核指标，将指标完成情况与解锁条件/行权条件相挂钩，实现中长期考核与激励相统一。

### 第三章 年度业绩考核结果

第十二条 年度业绩考核得分通过经营绩效考核得分、重大战略任务考核得分与市值考核得分加权得出，其中经营绩效考核得分通过财务运营得分和管理绩效得分加权得出。各项指标及权重积分规则如下：

| 项目     | 权重  | 计分规则   |
|--------|-----|--|
| 经营绩效指标 | 55分 | -  |
| 财务运营指标 | 40分 | 4项指标分别计分后加权  |
| 净利润    | 15分 | 达到指标值 70%以上（含）的，按比例得分，最高为 22.5 分；不足 70%（不含）的，计 0 分 |
| 营收增长率  | 5分  | 达到指标值 70%以上（含）的，按比例得分，最高为 7.5 分；不足 70%（不含）的，计 0 分  |
| 营业现金比率 | 10分 | 达到指标值 70%以上（含）的，按比例得分，最高为 15 分；不足 70%（不含）的，计 0 分   |

|                                 |      |   |
|---------------------------------|------|---|
| 资产负债率                           | 10分  | 不超过指标值得10分；每超过指标值1%扣1分，最多扣10分。  |
| 管理绩效指标                          | 15分  | 3项指标分别计分后加权   |
| 技术创新<br>(研发投入、专利数)              | 5分   | 公司年度研发投入和新增专利数不低于公司董事会战略发展委员会核定目标；研发投入度和新增专利完成度各占50%，按完成比例得分，最高为5分。   |
| 风险控制<br>(审计覆盖率、整改达成率及内控评价报告达标率) | 5分   | 考核期内审计覆盖率、整改达成率、内控评价报告达标率不低于董事会审计委员会核定目标；三项指标各占30%、30%、40%，按完成比例得分，最高为5分。   |
| 社会责任<br>(扶贫投入、安全环保投入)           | 5分   | 考核期内公司扶贫投入、安全环保投入不低于公司董事会战略发展委员会核定目标；两项指标各占50%，按完成比例得分，最高为5分。   |
| 重大战略任务考核                        | 25分  | 完成进度达到70%以上(含)的，按比例得分，最高为30分；不足70%(不含)的，计0分。  |
| 市值考核                            | 20分  | 1. 达到指标值70%以上(含)的，按比例得分，最高为20分；不足70%(不含)的，计0分；(若当年化工行业指数同比下降达30%，按比例得分。) 2. 考核期内平均市值超过132亿元(2022年9月30日第八届董事会换届前120日的平均市值)与基准市值孰高者的(简称“加分基数”)，每超过加分基数的5%，该项在20分的基础上加1分，最高加10分。 |
| 合计                              | 100分 | -   |

注释：

1、战略导入期间(2023年-2025年)，如因落实诚志股份青岛化工新材料项目导致净利润下降，经董事会薪酬与考核委员会审定确认，可将相关投入导致的利润下降金额予以调整。

2、财务运营指标中各项具体指标均为公司年度预算指标值，各指标计算公式如下：净利润指公司合并报表口径的净利润；营收增长率=(营业收入增长额/上年营业收入总额)×100%；营业现金比率=经营现金净流入/营业收入\*100%；资产负债率=(负债总额÷资产总额)×100%

## 第四章 奖 惩

第十三条 根据年度业绩考核结果对企业负责人实施奖惩。经营业绩考核结果作为企业负责人薪酬分配的主要依据和职务任免的重要依据。

第十四条 企业负责人的薪酬由基本年薪和年度奖励构成。

第十五条 基本年薪的 70%按月发放，基本年薪的 30%作为绩效工资在季度绩效考核后发放，由董事会授权董事长季度考核后发放，具体考核指标根据年度考核指标分解及季度工作任务细化。基本年薪的季度考核旨在关注年度考核结果的同时强化过程考核。

第十六条 年度奖励由年度企业负责人的年度奖励总额确定。年度净利润完成情况及当年业绩考核结果均影响年度奖励总额。年度奖励总额=年度奖励基数\*年度奖励系数。

第十七条 年度奖励基数与当年净利润完成情况挂钩，设置预算净利润和保底净利润两个指标，保底净利润为预算净利润的 70%。若当年完成净利润未达到保底净利润值，则当年年度奖励基数为 0；若当年完成净利润达到保底净利润值，以实际完成净利润值按以下相应比例计提年度奖励基数：

| 预算值  |                  | 计提比例           |   |  |  |                           |
|------|------------------|----------------|---|--|--|---------------------------|
| 预算区间 | 预算净利润            | 完成率<br>70% (含) | 完成率<br>70% (不<br>含) 以上<br>至 100%<br>(含) | 完成率<br>100% (不<br>含) 以上<br>至 120%<br>(含) | 完成率<br>120% (不<br>含) 以上<br>至 150%<br>(含) | 完成率<br>150%<br>(不含)<br>以上 |
| 区间 1 | 0 元以上至 2 亿元及以下   | 2.30%          | 2.60%                                   | 2.90%                                    | 3.00%                                    | 3.05%                     |
| 区间 2 | 2 亿元以上至 4 亿元及以下  | 2.40%          | 2.70%                                   | 3.00%                                    | 3.10%                                    | 3.15%                     |
| 区间 3 | 4 亿元以上至 6 亿元及以下  | 2.50%          | 2.80%                                   | 3.10%                                    | 3.20%                                    | 3.25%                     |
| 区间 4 | 6 亿元以上至 8 亿元及以下  | 2.60%          | 2.85%                                   | 3.15%                                    | 3.25%                                    | 3.30%                     |
| 区间 5 | 8 亿元以上至 10 亿元及以下 | 2.70%          | 2.95%                                   | 3.25%                                    | 3.35%                                    | 3.40%                     |
| 区间 6 | 10 亿元以上          | 2.80%          | 3.00%                                   | 3.30%                                    | 3.40%                                    | 3.45%                     |

第十八条 年度奖励系数由当年业绩考核完成得分决定，按照下列原则确定年度奖励奖金系数：

（一）若当年考核得分低于 60 分（不含）或连续两年低于 70 分（不含）的，原则上不得发放年度奖励。

（二）若当年考核得分高于 60 分（含）且未达到 120 分的，则当年年度奖励系数=考核分数/100。

（三）若当年考核得分高于 120 分，当年年度奖励系数为 1.2。

第十九条 企业负责人的年度奖励总额确定后，按照董事及高管任职职数标准共享年度奖励总额。个人年度奖励分配时设置不同分配系数，其中董事长的分配系数为 1.0，副董事长和总裁的分配系数不超过 0.9，副总裁的分配系数不超过 0.75，董事会秘书、财务总监、人事总监的分配系数不超过 0.6，总裁助理的分配系数不超过 0.5。每位高管的具体奖金分配系数由董事会薪酬与考核委员会在上述范围内根据企业负责人承担的工作量、考核绩效等因素审定确认。

第二十条 对考核期内企业科技创新取得重大成果、承担重大专项任务或社会参与作出突出贡献的，由公司董事会设置相关激励制度并给予专项激励。

第二十一条 为保障公司重大战略落地，增强制度的激励约束与适配性，战略导入期间（2023 年-2025 年）的企业负责人业绩考核事宜，在本办法的基础上，由公司董事会薪酬与考核委员会根据考核期的实际情况补充过渡性政策安排，但补充政策涉及企业负责人薪酬的，每年计提发放额度最高不超过企业负责人 3 个月的基本年薪。

第二十二条 本办法核准下发之日起执行，公司企业负责人原考核激励相关办法作废，由公司董事会负责解释。