

广电计量检测集团股份有限公司

高级管理人员年度业绩考核和薪酬管理办法



广电计量
GRG METROLOGY & TEST
股票代码：002967

2024年5月

第一章 总则

第一条 为适应广电计量检测集团股份有限公司（以下简称“公司”）的经营管理需要，健全与公司持续发展相适应的高级管理人员（以下简称“高管”）激励与约束机制，提高公司规范运作水平，促进公司健康稳步发展，根据公司章程规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 高级管理人员，是指公司章程规定的总经理、副总经理、总工程师、财务负责人、董事会秘书等人员。党委书记、党委副书记、纪委书记等人员参照本办法执行。

第三条 业绩考核与薪酬分配原则

- （一）坚持忠诚、干净、担当的原则；
- （二）权责利统一，激励与约束相结合的原则；
- （三）收入水平与公司业绩及分管工作目标挂钩的原则；
- （四）考虑公司长远利益，立足企业可持续发展的原则；
- （五）坚持公开、公平、公正的原则。

第四条 董事长代表董事会与总经理签订《广电计量检测集团股份有限公司年度经营管理责任书》（附件1）。总经理根据董事会确定的公司年度经营管理目标，分别与其他高管层落实考核责任。

第二章 年度考核指标

第五条 管理指标

管理指标，占比 20%，包括企业党建、述职考评、安全生产和廉洁自律等指标。考核期为公历完整会计年度，即当年的 1 月 1 日至 12 月 31 日。

（一）企业党建，占比 10%，是指公司贯彻落实国有企业加强党的建设相关管理要求的考核内容，具体内容按有关部门出台的关于加强党建及党风廉政建设制度的有关规定执行。

（二）述职考评，占比 10%，是指年度述职及考评成绩。

1. 考评维度及权重。“德”占比 2%，“能”占比 2%、“勤”占比 2%、“绩”占比 3%、“廉”占比 1%。

2. 述职内容。高管述职内容应当适度区分、有效衔接，其中总经理的述职内容应更加侧重宏观战略、长期发展。

3. 评分标准。评分采用百分制，其中优秀（ $100 \geq A \geq 90$ ）、称职（ $90 > B \geq 80$ ）、基本称职（ $80 > C \geq 70$ ）、不称职（ $D < 70$ ）。

4. 评分主体。评分原则上上级占 70%，平级占 20%，下级占 10%。

（三）廉洁自律，是指高管个人清正廉洁、遵守中央八项规定精神、个人事项报告等有关的廉洁自律情况，具体内容按上级单位及公司党委、纪委及组织部出台的干部监督管理要求执行。如高管在廉洁自律上受到开除党籍或开除处分的，当年整体考核一票否决不得分，其他情形的，考核酌情减分，具体按照上级单位关于受党纪政务处分人员薪酬扣减相关规定执行。

（四）安全生产，是指落实企业安全生产责任和保密责任，防范安全生产和保密责任事故的相关考核内容，具体按当年公司安全生产管理和保密目标责任执行。如高管负责（分管）领域发生以下情形，执行“一票否决”：发生 1 宗（含）一般（含）以上生产安全或火灾责任事故；经事故属地政府部门认定为瞒报重伤 1 人（含）以上责任事故；组织救援不力，导致损失明显扩大或引发群体性事件的。

第六条 经营指标

经营指标包括公司年度业绩考核指标和高管具体负责业务领域的考核指标。公司年度业绩考核指标包括经审计合并报表的营业收入和净利润，高管具体负责业务领域的考核指标根据业务情况由总经理确定。考核期为公历完整会计年度，即当年的 1 月 1 日至 12 月 31 日。

（一）经营指标原则上占比 80%，由班子共性指标和个人个性化指标构成。班子共性指标主要包括净利润、营业收入、市值管理、“一利五率”等指标。个人个性化指标是指高管分管或负责领域的相关指标。

（二）企业负责人只设置班子共性指标，不设置个人个性化指标，班子共性指标中，净利润、营业收入、市值管理等指标占比 70%；“一利五率”指标占比 10%，其中利润总额 2%、净资产收益率 2%、营业现金比率 2%、资产负债率 2%、研发经费投入强度 1%、全员劳动生产率 1%，各指标分项考核，达到年度预算指标得满分，未达到年度预算指标不得分，具体根据年度审计结果确定。

（三）其他高管的指标分布中，侧重经营类高管共性指标占比 30%，个人个性化

指标占比 50%；侧重管理类高管共性指标占比 50%，个性化指标占比 30%。如上级对党委副书记、纪委书记等岗位所负责的党建、纪检等工作有评价，上级评分成绩应在个人个性化指标中应用且占比不低于总权重 20%。

(四) 其他内容。是指根据公司发展实际，可设置有关战略发展与转型、资本运作、技术创新、市场拓展、人才队伍建设等一项或多项考核内容。

第三章 任期考核

第七条 高管的任期考核周期一般为三年。

第八条 任期考核指标与年度考核指标有所区分。任期考核并不是任期内各年度考核结果的均值（各年度考核结果可占一定的权重）。一般效益类、中长期发展类指标占比 80%，管理类指标占比 20%。效益类指标包括营业收入、净利润、市值管理等，中长期指标包含战略规划目标完成情况、企业持续发展情况（包括但不限于资本运作、项目投资、产业布局、技术研发、专利申请）等，管理指标包含党建、述职考评、廉洁自律、安全生产等。

第九条 高管签订任期经营业绩责任书，作为任期考核依据。任期考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

第四章 薪酬结构及发放要求

第十条 高管薪酬实行年薪制，构成包括基本年薪、绩效年薪、超额奖励、专项奖励等。

第十一条 基本年薪

(一) 总经理基本年薪

总经理基本年薪由董事会根据公司所处行业、企业类型、利润规模以及上一年度公司经营情况和未来一年公司经营管理工作预期提出，额度标准控制在上一年度公司员工平均工资的 6 倍范围内确定基本年薪。

(二) 其他高管基本年薪

其他高管基本年薪以总经理的基本年薪乘以各自的岗位系数确定。总经理岗位系数为 1，其他高管的岗位系数由总经理按照年度经营管理工作重点和各岗位人员承担任

务所起作用的不同，确认《广电计量检测集团股份有限公司年度高级管理人员基本年薪基数确认表》（附件 2）并提交董事会批准后执行。

（三）基本年薪的发放

公司人力资源部门根据董事会批准的高管基本年薪，按 12 个月平均以月岗位工资形式发放。

第十二条 绩效年薪

（一）绩效年薪是与年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入，绩效年薪不设置“保底”，年度经营业绩考核不合格的不计发绩效年薪。

（二）绩效年薪=（管理指标考核达成率（W）×20%+经营指标考核系数（T）×80%），绩效年薪不低于基准年薪的 60%。

（三）基准年薪为基本年薪与绩效年薪之和，企业负责人的基准年薪每年由董事会根据企业经营目标、贡献度、行业特性确定。其他高管的基准年薪提报董事会审核，基准年薪为总经理的 0.3-0.9。

第十三条 超额奖励

超额奖励是事前约定的针对超额部分的奖励，超额奖励采取超额利润提取，采用分段奖励的方式，超额奖励在确定完主要负责人的分配额度后，其他班子成员在不超过剩下的额度内进行分配。超额奖励不超过净利润的 9%，同时不超过绩效年薪的 5 倍。

第十四条 公司针对绩效年薪及超额奖励设置调节系数，调节系数介于 0.3-2.0 之间，其中副总经理级及以上高管调节系数不低于 0.6。调节系数主要考虑个性化指标、经营难度、目标难度、客观市场环境、工作效果、临时性工作开展情况，以及其他需要考虑的情形。

第十五条 专项奖励

高管在年度工作中除完成指标以外做出突出贡献，如在业绩大幅超额、承担个性化指标、正负面清单表现突出，或市场开拓、技术研发、资本运作、管理创新、专项工作成效显著及战略性项目争取、重大科研项目争取、重大客户的拓展、高素质人才的集结、新产品市场占有率的提升、市值提升等取得重大突破和显著效益的，公司可以给予其适当的专项奖励。奖励总金额原则上不超过 100 万元。奖励金额及分配方式按相关程序经公司董事会审议后执行。

第十六条 绩效年薪和超额奖励的发放

公司结合年度审计报告和相关考核指标，填写《广电计量检测集团股份有限公司高级管理人员年度薪酬考核表》（附件3），并提交董事会审议。

高管薪酬实行延期支付，通过延期支付和追索回扣等手段，实现风险与收益匹配、权利与义务对等。原则上不低于绩效年薪的10%作为年度风险激励金执行延期支付，一般在次年年底或经营责任审计结束后发放；每年度留存绩效年薪的5%为任期风险激励金，在任期满后考核兑现，任期考核达标的全额发放，业绩恶化的则对任期考核薪酬酌情扣减直至为零。

出现以下情形的，延迟支付的绩效年薪和任期风险激励金可不发、减发或暂停发放：

（一）经营业绩核减。延迟支付期内发现上年度个人经营业绩被确认计算有误或审计偏差而需要进行核减的情形。

（二）存在法律纠纷损失。延迟支付期内发生针对上年度经营管理的法律纠纷事项且个人承担管理责任的情形。

（三）确认违规违纪行为。延迟支付期内发现上年度个人存在违规违纪行为、给企业形象造成影响的情形；受到党纪政纪处分或被追究刑事责任的，个人上年度延迟支付的绩效年薪和任期考核风险激励金不予发放。

（四）离职后未完成工作移交。延迟支付期内个人离职，但未按公司规定开展工作移交的情形。

（五）经公司董事会认定的需要扣减或暂停发放个人年度延迟支付的绩效年薪和任期考核风险激励金的其他事项。

第五章 其他约定

第十七条 严格落实退出。强化考核结果应用，对不胜任或不适宜担任现职的，及时中止任期、免去现职，不得以任期未滿为由继续留任。一般包括以下情形：

（一）年度经营业绩考核结果未达到完成底线（低于百分制的70分），或年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线（完成率低于70%）。

（二）连续两年年度经营业绩考核结果为不合格、任期经营业绩考核结果为不合格，不合格的标准为低于百分制的70分或者完成率低于70%。

(三) 违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

(四) 因其他原因，董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

第十八条 干部综合评议。年度述职考评结果作为干部综合评议，综合评议的结果通常作以下应用：

(一) 对于在年度述职考评中处于末位的干部，视情况对其进行降薪、调岗、降职或免职处理。

(二) 干部年度考评结果与其本人年度薪酬相挂钩，推行以业绩为导向的激励机制。

(三) 干部年度综合评议结果作为企业评优评先的重要依据。

(四) 在干部选拔任用过程中，将干部年度综合评议结果作为干部晋升或退出的重要参考。

第十九条 处罚

公司高管违反国家法律法规的规定，导致重大决策失误、重大安全事故、重大泄密事故、重大质量事故或其他事项造成对公司商誉和竞争力不可弥补的损失或损害的，或对公司市值造成重大影响，两个星期内不能恢复的，可由董事会视情节严重程度对责任人在考核系数中进行扣减，降低绩效年薪，直至取消全部绩效年薪。

第二十条 在考核期间公司发生清产核资、并购重组、经营责任人变动等情况的，可以根据具体情况由董事会决议变更《广电计量检测集团股份有限公司年度经营管理责任书》的相关内容。

第二十一条 公司高管除按本办法规定领取公司核定的年度薪酬和享受公司规定的福利待遇以外，不得再以其他名义在公司或下属公司参与其他奖励分配。所有年薪为税前所得，个人所得税的缴纳按照国家税法的有关规定执行。

第二十二条 高管任职时间超过3个月的，以其任职时间按月平均计算基本年薪和绩效年薪；高管任职时间少于3个月的，不按照上述办法考核。

第二十三条 公司必须严格按照国家会计制度编制合并会计报表，保证会计信息的真实性。

公司虚报、瞒报财务状况的，除按照有关法律法规处理外，扣回多兑现的奖励，并追究有关人员的责任。

第二十四条 本办法由董事会负责解释，自董事会审议通过之日起施行。

附件 1：广电计量检测集团股份有限公司年度经营管理责任书

附件 2：广电计量检测集团股份有限公司年度高级管理人员基准年薪基数确认表

附件 3：广电计量检测集团股份有限公司年度高级管理人员薪酬考核表

附件 1

广电计量检测集团股份有限公司 年度经营管理责任书

一	经营性指标	权重	年度目标
共性 指标	净利润		
	营业收入		
	市值管理		
	利润总额	2%	
	净资产收益率	2%	
	营业现金比率	2%	
	资产负债率	2%	
	研发经费投入强度	1%	
	全员劳动生产率	1%	
个性 指标			
二	管理指标	权重	年度目标
1	企业党建	10%	
2	述职考评	10%	
3	廉洁自律	---	
4	安全生产	---	

总经理（签字）：

董事长（签字）：

年 月 日

附件 2

广电计量检测集团股份有限公司
年度高级管理人员基本年薪基数确认表

职务	姓名	岗位系数	基本年薪

总经理（签字）：

董事长（签字）：

年 月 日

附件 3

广电计量检测集团股份有限公司 年度高级管理人员薪酬考核表

职务	姓名	基准年薪	基本年薪	绩效年薪			超额奖励	专项奖励	合计
				绩效年薪基数	考核达成率 W	调节系数 T			
侧重经营高管									
侧重管理高管									

总经理（签字）：

董事长（签字）：

年 月 日