

# 国电南京自动化股份有限公司 经理层年度（任期）经营业绩考核及薪酬管理 办法

(已经 2026 年 5 月 14 日公司 2026 年第一次临时董事会会议审议通过)

## 第一章 总 则

### 第一条 目的

为持续推动国有企业可持续发展,进一步深化国有企业改革,激发企业活力,努力打造一支高绩效、高素质、专业化的管理队伍,按照《国电南京自动化股份有限公司经理层任期制和契约化管理改革工作实施方案》,结合国电南京自动化股份有限公司(以下简称国电南自或公司)实际情况,制定本办法。

### 第二条 基本原则

(一)坚持质量第一效益优先原则。根据公司经营考核目标,建立责任层层落实、目标逐级保障的经营业绩考核机制,明确不同周期的考核定位和要求,突出高质量发展考核,确保公司绩效目标的实现。

(二)激励与约束相结合原则。按照责权利相统一的要求,实行强激励、硬约束,约束先行、业绩先行、薪酬匹配。

(三)差异化考核原则。坚持内部公平性与差异性并举,考虑各岗位间的差异性。对分管不同专业条线的经理层成员差异化

设置考核内容，形成经理层成员基于岗位分工的针对考核体系。

### **第三条 适用范围**

本方案适用于公司经理层成员，包括但不限于总经理、副总经理、总工程师、财务总监等。公司董事长、党委书记、党委副书记、工会主席、纪委书记可参照本方案执行。

## **第二章 管理机构**

### **第四条 领导机构**

公司党委会应对经理层成员经营业绩考核和薪酬管理等制度以及考核结果应用等重大事项进行前置研究讨论。

公司董事会组织制定经理层成员经营业绩考核和薪酬管理等配套制度，组织开展业绩考核、薪酬兑现、聘任或解聘等工作。

### **第五条 实施机构**

考核工作小组由相关职能管理部门组成，负责采集汇总统计考核数据，并计算得分。

（一）人力资源部：负责整理汇总经理层成员管理、综合考核相关数据及资料。

（二）战略规划部等相关部门：负责提供经理层成员战略发展指标及改革创新指标完成情况的相关数据及资料。

（三）财务资产部：负责提供公司经营业绩相关数据及资料。

（四）安全生产与运营管理部：负责提供安全生产责任年度落实情况。

其他部门根据年度考评指标的要求，分别提供相关数据。

### 第三章 考核内容

#### 第六条 考核周期

经理层成员的经营业绩考核分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核。年度经营业绩考核以公历年度为考核周期，每年考核一次，时间为财务年度决算审计通过后。

任期考核以三年一个考核周期，一般结合任期届满当年年度考核一并进行。任期中途补充聘任人员，则考核周期为担任领导之日起至期末的实际任期为准。

#### 第七条 契约文本

经理层成员分别签订《年度经营业绩责任书》《任期经营业绩责任书》。约定年度和任期的考核内容、指标、目标值、奖惩，以及双方的权责等。

年度（任期）经营业绩书一经签订，一般不做调整。如遇国家宏观经济形势重大变化、产业政策调整或企业战略重大调整、清产核资、资产重组等原因导致业绩指标或目标值发生重大变化的，由公司董事会根据实际情况调整。

经理层如发生岗位或分工、职责调整，原签订的聘用合同、经营业绩责任书应及时做相应调整，并由接替人员继续承担相关责任，履行相关职责。对任职非完整年度，时间超过6个月的，按本办法进行考核；时间少于6个月的，另行考核。

#### 第八条 考核指标内容

经营业绩责任书中的考核指标按照定量和定性相结合、以定量为主的导向，逐人确定考核内容及指标。

经理层正职全面承接公司各项经营目标，经理层副职承担的共性指标不得超过考核权重的50%。

#### （一）年度考核指标内容

年度考核指标根据公司年度绩效目标任务分解和经理层成员职责分工差异化设置，包括但不限于企业经营效益指标、科研任务指标、风控合规指标等。效益指标以年度经营预算为依据，主要考核净利润、经济增加值、营业收入利润率等指标；科研任务主要设置科技创新关键核心技术攻关、科技奖项、研发投入完成率等指标；风控合规指标主要包括安全生产、环境保护、依法合规、公共安全等方面。

#### （二）任期考核指标内容

任期考核指标根据任期内公司战略发展目标分解和经理层成员职责分工差异化设置，包括但不限于质量效益指标、战略发展指标、改革发展指标等。质量效益主要考核国有资本保值增值率、全员劳动生产率、总资产周转率、资产负债率等；战略发展指标主要考核科技创新、国际业务的收入增长情况；改革发展主要考核国资国企重大改革任务和中长期专项任务、重大技术突破、亏损企业治理等方面情况。

### 第九条 计分规则

#### （一）目标值设定

根据企业历史指标完成情况、企业的中长期发展规划、市场环境预判、重大客观调整因素等情况，综合确定各项指标的目标值。

## （二）考核计分

设定基准分100分，完成目标值，得100分。完成值高于目标值，每增加一定分数或百分比（根据指标重要性、难度等特性设置不同数值），则可进行相应加分；完成值低于目标值的一定比例（根据指标重要性、难度等特性区分）得0分。（详见个人《年度经营业绩责任书》《任期经营业绩责任书》）。

## 第十条 考核结果

### （一）年度经营业绩考核结果

根据《年度经营业绩责任书》相关规则，核算得分。结果分为A（优秀）、B（良好）、C（称职）、D（不称职）四个级别。具体划分如下：

- （1）考核得分 $\geq 95$ 分时，为A（优秀）；
- （2） $95分 > 考核得分 \geq 90$ 分时，为B（良好）；
- （3） $90分 > 考核得分 \geq 80$ 分时，为C（称职）；
- （4）当考核得分 $< 80$ 分时，为D（不称职）。

### （二）任期经营业绩考核结果

1. 任期经营绩效考核得分=任期经营责任书考核得分 70% + 任期内年度考核平均分\*30%

2. 任期考核结果分为A（优秀）、B（良好）、C（称职）、D（不称职）四个级别。

- （1）考核得分 $\geq 95$ 分时，为A（优秀）；
- （2） $95分 > 考核得分 \geq 90$ 分时，为B（良好）；
- （3） $90分 > 考核得分 \geq 80$ 分时，为C（称职）；

(4) 当考核得分<80分时，为D（不称职）。

## 第四章 考核程序及结果应用

### 第十一条 实施考核

(一) 考核周期结束后，考核工作小组负责开展经理层成员年度（任期）经营业绩考核评价工作，相关部门提供数据指标，参照《年度（任期）经营业绩责任书》对经理层成员年度（任期）经营业绩目标完成情况进行考核评价，并将考核情况上报公司董事会审议。

(二) 董事会将考核结果以书面形式反馈给经理层成员，各经理层成员对考核结果有不同意见的，可及时向董事会反映。董事会组织绩效结果的调查介入，调查事实情况。

(三) 公司董事会最终审议认定考核结果。当经营业绩出现异常值时，由考核工作小组根据特殊情况制定方案，经公司董事会审批后予以执行。

### 第十二条 动态监控

公司董事会对年度（任期）经营业绩及战略任务目标执行情况实施动态监控。

经理层成员所分管的专业条线发生重大安全与质量事故、重大投资与担保、重大资产损失和资产重组、债务重整等重要情况时，经理层成员应及时向公司领导和相关部门报告。

公司董事会通过财务监督、经济运行分析、绩效定期沟通反馈等手段加强对年度（任期）经营业绩考核目标完成情况的动态

监测，对经理层成员在经营和管理中存在的问题及时提示，督促其采取应对措施。

### **第十三条 考核结果应用**

经营业绩考核结果作为经理层成员薪酬兑现、岗位聘任（解聘）的主要依据。薪酬兑现详见第五章、第六章。

经理层成员应严格执行退出规定，出现下列情况之一的，应当中止任期或不再续聘：

1.年度经营业绩考核结果未达到完成底线（得分率低于70%），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%）的。

2.连续两年年度经营业绩考核结果为不称职（得分率低于80%）或任期经营业绩考核结果为不称职（得分率低于80%）的。

3.因严重违纪违法、严重违反企业管理制度被追究相关责任的。

4.聘任期间对企业重大决策失误、重大资产损失、重大安全事故等负有重要领导责任的，或对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

5.因健康原因无法正常履行工作职责的。

6.聘期未满但双方协商一致解除聘任合同或聘任期届满不再续聘的。

7.因其他原因，董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

**第十四条** 因发生十三条情形解聘或不再续聘的人员，视情

形另行安排工作，符合其他岗位任职条件的，可按照有关规定聘用或任用。

## 第五章 薪酬构成

### 第十五条 经理层成员薪酬结构

经理层成员薪酬主要包括年度薪酬、任期激励、特殊奖励三部分。特殊奖励依据公司特殊奖励评定的有关制度执行。

#### （一）年度薪酬

经理层成员年度薪酬由基本年薪、绩效年薪两部分组成，基本年薪不超过全年薪酬 40%。

##### 1. 基本年薪

基本年薪是经理层成员的年度基本收入，参照公司系统员工平均工资水平和市场薪酬等因素，在经理层岗位聘任协议中进行约定。

##### 2. 绩效年薪

绩效年薪是与经理层成员年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入，占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪之和）的比例不低于 60%。计算公式为：

绩效年薪=年薪基数×年度经营考核系数

（1）年度经营业绩考核系数区间为 0—3.0，根据经理层成员年度经营业绩考核等级和考核得分综合确定。

A 级系数：2.25-3.0；

B 级系数：1.5-2.24；

C 级系数：0-1.49；

D 级系数：0。

企业考核系数计算方法：考核得分为100分对应考核系数3.0，考核得分为80分对应考核系数0，在企业考核评价等级所对应的系数范围内，根据考核得分按插值法计算。

当出现下列任何一种情形的，扣减其当年度全部绩效薪酬：

- 1.年度经营业绩考核结果未达到完成底线(百分制低于70分)的；
- 2.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%)的；
- 3.年度经营业绩考核结果为不称职的；
- 4.任期经营业绩考核结果为不称职的；
- 5.经综合考核评价认定不胜任或不宜继续任现职的。

## （二）任期激励

任期激励与经理层成员任期经营业绩考核结果挂钩核定，由企业一次性支付。原则上不超过任期内绩效年薪总和的 20%。

计算公式为：任期激励=奖励基数×任期奖励系数

### 1. 奖励基数

奖励基数由公司董事会确定。

### 2. 任期奖励系数

任期考核系数根据任期经营业绩考核等级和考核得分综合确定。

A 级系数：1.13-1.5；

B 级系数：0.75-1.12；

C 级系数：0-0.74；

D级系数：0。

任期考核 100 分对应系数 1.5，80 分对应系数 0，在考核等级所对应的系数区间内，根据考核得分按插值法计算。

## 第六章 薪酬发放

**第十六条** 经理层成员薪酬根据合同约定和经营业绩考核结果刚性兑现。

### **第十七条 年度薪酬发放**

经理层成员的基本年薪按月支付。

绩效年薪实行预发放，企业应根据经营目标预计完成情况、经济效益同比增减情况等因素，合理控制绩效年薪预发水平，原则上预发金额最高不超过预估绩效薪酬的 60%。年度业绩考核评价后，根据公司核定的绩效年薪标准分三年进行递延支付，其中第一年按照综合绩效的 90%进行清算，第二、三年分别按照综合绩效的 5%进行兑现。递延支付适用于已经离职或退休人员。

年度考核不称职的，扣减其当年度全部绩效薪酬。

### **第十八条 任期激励发放**

任期激励在任期考核结束后兑现，不得提前预发。

经理层成员任期综合考评为不称职的，不得领取任期激励。

因经理层成员个人原因任期未了的，不得领取任期激励。

任期激励根据经济责任审计结果，确定任期激励薪酬兑现时间。

### **第十九条 纳税**

经理层成员薪酬为税前收入，应依法申报和缴纳个人所得税。

## **第二十条 保险福利**

经理层成员各项保险福利按照国家、上级主管单位有关规定执行，住房公积金、企业年金、补充医疗保险以及其他社会保险费，应由个人承担的部分由企业代扣代缴，应由企业承担的部分由企业按规定支付。

## **第二十一条 职务变动调薪**

经理层成员职务发生变动的，按其所任职务和任职时间分段核定兑现年薪和任期激励。跨单位职务变动的，原则上从次月起在调入单位领取薪酬，同时办理工作关系转移等手续。

## **第二十二条 薪酬追索扣回制度**

对于当年出现重大失误、给企业造成重大损失的经理层成员，将根据其承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪，并止付所有未支付部分。

经理层成员任期届满，无论任期评估结果如何，并不免除经理层成员在任期内因违反国家法律法规和规定，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、重大违纪事件，给企业造成重大不良影响或造成国有资产流失而应承担的赔偿责任及其他责任，将根据其承担的责任，追索扣回部分或全部已发任期激励收入，并止付所有未支付部分。

薪酬追索扣回规定同样适用于离职的经理层成员。

## **第二十三条 管理与监督**

公司董事会负责总经理薪酬的考核兑现，并对总经理薪酬管

理进行指导、监督、检查；总经理负责其他经理层成员薪酬的考核兑现。

经理层成员薪酬纳入工资总额预算管理，在企业工资总额中单列。除公司董事会批准奖励外，经理层成员不得在年薪和任期激励之外领取任何工资收入及实物奖励。经理层成员在下属企业兼职或在本企业外的其他单位兼职的，不得多头领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

公司董事会将加强对经理层成员薪酬的审计监督，对违规违纪的，予以追溯考核，加倍扣罚超发薪酬，并依法依规追究有关人员的责任。

经理层成员应当维护企业国有资产安全、防止国有资产流失。如违反规定，未履行或未正确履行职责，造成国有资产重大损失或其他严重后果的，严肃追究责任。

对经理层成员在推进工作特别是改革创新中出现的失误，按照“三个区分开来”要求，大胆容错，宽容失误，鼓励创新，充分调动和保护经理层成员干事创业的积极性。

## 第七章 附 则

**第二十四条** 本办法由公司董事会负责解释。

**第二十五条** 本办法经公司党委会讨论研究，董事会审议通过后生效并施行。2022年3月23日审议通过的《国电南京自动化股份有限公司高级管理人员（经理层）年度（任期）经营业绩考核及薪酬办法》自本办法生效之日起废止。