

北方国际合作股份有限公司

经理层成员业绩考核办法

(于 2022 年 7 月 7 日经公司八届十二次董事会审议通过)

第一章 总 则

第一条 为进一步规范北方国际合作股份有限公司（以下简称“公司”）经理层成员经营业绩考核工作，建立有效的激励和约束机制，充分激发经理层成员干事创业激情和创新创造活力，确保公司经营目标实现和推动高质量发展，根据国家有关法律法规、政策要求及本公司《公司章程》，制定本办法。

第二条 本办法所称的经理层成员，是指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 业绩考核原则

（一）依法合规原则。符合国家相关政策法规及公司章程具体要求，科学厘清董事会等治理主体对经理层成员考核分配工作的职责边界和履职方式。

（二）规划引领原则。聚焦公司主责主业和核心使命，服务国家战略、创新驱动和深化改革，建立责任层层传递、目标层层分解的管理机制，定量考核与定性评价相结合，确保考核目标合理衔接、经营业绩有效支撑。

（三）持续改善原则。年度、任期与专项考核相结合，发挥考核的指挥棒作用，引导经理层成员科学谋划短期计划

和中长期规划，形成支撑可持续发展的考核体系。

（四）权责对等原则。将落实职权与压实责任同步进行，坚持激励与约束相结合，建立与考核紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的激励约束机制，考核结果与薪酬、奖惩、聘任相挂钩。

第二章 管理机构及职责

第四条 公司党委是经理层成员经营业绩考核管理事项的前置研究机构，听取、研究讨论经理层成员经营业绩考核和薪酬分配管理办法等，并提出相关建议。

第五条 公司董事会是经理层成员经营业绩考核的决策机构，负责审定相关制度、经营业绩考核结果，对考核申诉进行最终裁决。

第六条 薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，负责拟订经理层成员业绩考核标准，组织开展经营业绩考核工作，向董事会提出考核结果建议。

第三章 经营业绩考核

第七条 经理层成员经营业绩考核体系主要由年度经营业绩考核、专项考核和任期经营业绩考核组成。董事会明确经理层经营业绩考核总体方案，分解落实经营业绩总体目标，确保考核目标合理衔接、经营业绩有效支撑。

第八条 年度经营业绩考核

年度经营业绩考核由年度业绩考核指标和约束性考核

事项组成，按百分制考核计分。年度业绩考核指标分为共性指标和个性化指标，共性指标根据公司年度经营指标设置，个性化指标根据个人岗位职责和分工设置，个性化指标占比不低于 60%。业绩考核指标中应当根据重要程度、权重明确主要指标，主要指标不超过 3 项。当指标实际完成值或达成程度超过考核目标时，可结合公司实际，设置加分规则；当指标实际完成值或达成程度严重低于考核目标时，不得设“保底分”。约束性考核事项只进行评价，对出现未达到公司要求并造成较大及以上损失或负面影响的，进行直接扣分。

第九条 专项考核

为推动公司实现高质量发展，对年度实际完成的公司重大专项任务或临时性重点任务做出突出贡献，对公司的长远发展具有重大意义或影响的，可以按照“一事一议”的原则，经董事会研究同意，对经理层成员进行专项考核评价。

第十条 任期经营业绩考核

任期经营业绩考核强化战略引领和规划落实，由任期业绩考核指标和约束性考核事项组成，按百分制考核计分。任期业绩考核指标分为共性指标和个性化指标，共性指标根据公司年度经营指标设置，个性化指标根据个人岗位职责和分工设置，个性化指标占比不低于 60%。约束性考核事项只进行评价，对出现未达到公司要求并造成较大及以上损失或负面影响的，进行直接扣分。

第四章 考核结果确定及应用

第十一条 经营业绩考核计分规则

（一）年度经营业绩考核

出现以下情形之一的经理层成员，原则上经营业绩考核结果不合格：

1. 年度经营业绩考核得分低于 80 分的；
2. 年度经营业绩考核任一项主要指标完成率低于 80% 的；
3. 出现严重责任追究情形。

（二）年度综合考核评价

经理层成员年度综合考核评价得分根据年度经营业绩考核得分（占比 60%）、年度党建工作考核得分（占比 20%）、年度多维度测评得分（占比 20%）加权计算，其中年度党建工作考核和年度多维度测评根据公司相关管理办法考核确定。

经理层成员年度综合考核评价结果分为 A+、A、B+、B、C 等五个级别，根据公司领导班子年度综合考核评价结果、经理层成员年度综合考核评价得分，拟订等级分布建议，由公司董事会审定。

（三）任期经营业绩考核

任期经营业绩考核结果，根据任期经营业绩考核指标（占比 85%）、任期内各年度经营业绩考核得分（占比 15%）和约束性事项得分综合确定。任期内各年度综合评价结果每得一次 A+或 A 得 5 分，每得一次 B+得分 4.75 分，每得一

次 B 得分 4.5 分，每得一次 C 得分 0 分。

经理层成员任期经营业绩考核得分和考核等级根据任期经营业绩完成情况，经董事会审核后确定。

第十二条 建立健全约束激励机制，经理层成员年度综合考核评价结果与年薪相挂钩，任期经营业绩考核结果与任期激励相挂钩。具体按照经理层成员薪酬管理相关办法执行。

第十三条 加强对经理层成员的考核和管理，经考核认定不适宜继续任职的，应当中止任期、免去现职。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（百分制低于 70 分），或年度经营业绩考核任一项主要指标未达到完成底线（完成率低于 70%）的。

（二）连续两年年度综合考核评价分级结果为 C（百分制低于 80 分或主要指标完成率低于 80%）或任期经营业绩考核结果为 C（百分制低于 80 分）的。

（三）年度综合考核评价中连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或不适宜担任现职的。

（四）存在未完成公司各项经济指标、重大专项任务严重拖期、发生重大风险问题、发生安全生产事故等否决性事项。

（五）因其他原因，董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

第五章 考核实施与管理

第十四条 考核流程

（一）考核期末，薪酬与考核委员会根据考核责任书，组织对经理层成员进行年度经营业绩、任期经营业绩、专项任务考核评分。

（二）薪酬与考核委员会下设工作组，工作组人员构成与职责参照《薪酬与考核委员会工作细则》第八条。工作组负责做好薪酬委员会研究事项的前期准备工作，并向委员会提供相关资料。根据经理层成员年度综合考核评价得分、任期经营业绩考核得分、专项考核得分，结合公司领导班子年度综合考核评价结果和相关要求，拟订经理层成员年度综合考核评价等级分布建议、任期经营业绩考核等级分布建议和专项考核结果建议，报董事会审定。

第六章 附 则

第十五条 本办法由公司董事会负责解释。

第十六条 本办法自印发之日起施行。