

凯盛新能源股份有限公司

经理层成员经营业绩考核办法

第一章 总则

第一条 为建立健全凯盛新能源股份有限公司（以下简称公司）经理层成员激励与约束机制，引导经理层成员不断提升工作业绩，促进公司高质量发展，根据经理层成员任期制和契约化管理有关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称经理层成员包括公司总裁、副总裁、财务总监、董事会秘书以及公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 经营业绩考核工作应遵循以下原则：

（一）坚持质量第一效益优先，加快质量、效率和动力变革，不断做强做优做大国有资本。

（二）坚持市场化方向，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，强化正向激励，激发企业活力。

（三）坚持依法依规，建立健全科学合理、可追溯的资产（资本）经营责任制，有效落实国有资产保值增值责任。

（四）坚持短期目标与长远发展有机统一，构建年度考核与任期考核相结合，立足当前、着眼长远的考核体系。

（五）坚持国际对标、行业对标，切实增强企业竞争力、创新力、控制力、影响力和抗风险能力，努力建设世界一流新能源材料科技产业集团。

（六）坚持业绩考核与激励约束紧密结合，坚持将业绩考核

结果同奖惩紧密挂钩，并作为聘免的重要依据。

第二章 经营业绩考核内容

第四条 经理层成员经营业绩考核包括年度经营业绩考核、任期经营业绩考核。年度经营业绩考核以年度为周期进行考核，一般在当年年末或次年年初进行。任期经营业绩考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

第五条 经营业绩考核

（一）年度经营业绩考核

总裁岗位的年度经营业绩考核原则上全面承接公司整体经营目标，并根据实际工作需要增设其他指标。

其他经理层成员的年度经营业绩考核主要包括年度公司（总裁）经营业绩考核指标、个人岗位关键业绩指标（个性化考核指标），由董事会薪酬与考核委员会根据岗位职责分工研究确定差异化指标和权重。其中，其他经理层成员挂钩公司经营业绩考核结果的权重不超过 50%。

个人年度个性化考核指标中，应当根据重要程度、权重等明确个人主要指标，主要指标原则上不得超过 3 个。主要指标所占权重合计原则上不低于 20%。

（二）任期经营业绩考核

任期经营业绩考核重点关注价值创造、中长期发展战略、风险控制类内容。考核维度包括任期公司经营业绩考核结果、岗位关键业绩指标、任期内个人年度经营业绩考核结果，由董事

会薪酬与考核委员会根据岗位职责研究确定差异化指标和权重。

表 1：任期经营业绩考核维度和权重

考核维度	总裁	其他经理层成员
公司任期经营业绩考核结果	70%	30%
岗位关键业绩	--	40%
任期内个人年度经营业绩考核结果	30%	30%

任期内个人年度经营业绩考核结果根据任职年限进行年度经营业绩考核结果计算，任职三年以 30%:30%:40%加权计算；任职两年以 40%:60%加权计算；任职一年为 100%。

第六条 考核目标

根据公司当前发展阶段和中长期发展规划，目标值设置既要符合实际、科学合理，也应具有一定挑战性，一般根据企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等设置。年度和任期考核目标应适当区分、有效衔接。

第七条 计分规则

根据权重分布对每项指标分别设置标准分，明确计分规则，定量指标根据指标实际完成值计算得出本指标考核得分，定性指标根据指标达成程度(如标志性成果)确定本指标考核得分。完成目标得 100%标准分，超额完成、未完成目标的，结合实际，设置加减分规则，在标准分基础上进行加减分，不设“保底分”。

第三章 考核实施

第八条 经营业绩责任书内容

经营业绩责任书主要包括：

- （一）合同双方的名称、职务和姓名。
- （二）考核内容及指标。
- （三）合同双方的权责。
- （四）考核与奖惩。
- （五）合同的变更、解除和终止。
- （六）其他需要约定的事项。

第九条 经营业绩考核程序

（一）制定经营业绩责任书

1. 考核期初，公司董事会提出经理层成员经营业绩考核工作要求。

2. 经理层按照董事会提出的工作要求，将考核指标与目标建议值和必要的说明材料报送董事会薪酬与考核委员会。

3. 董事会薪酬与考核委员会结合企业发展战略和年度经营计划，对考核指标与目标建议值进行审核，报董事会审定。

（二）签订经营业绩责任书

董事会授权董事长与总裁签订经营业绩责任书，董事会授权总裁与其他经理层成员签订经营业绩责任书。

（三）动态监控

1. 年度考核中，根据经理层成员定期提供的分析报告，董事会薪酬与考核委员会每半年对年度经营业绩责任书的执行情况实施跟踪和动态监控。

2. 任期考核中，董事会薪酬与考核委员会对任期业绩责任书的执行情况实施年度跟踪和动态监控。

（四）建立重大事项报告制度

考核期间，建立重大事项报告制度。企业发生较大及以上生产安全责任事故和网络安全事件、重大及以上突发环境事件、重大及以上质量事故、重大资产损失、重大法律纠纷案件、重大投融资和资产重组等，对经营业绩产生重大影响的，经理层应及时向董事会和上级单位报告。

（五）考核实施

1. 考核期末，经理层成员依据经审计的财务决算数据和经审查的统计数据，形成业绩总结分析报告报送董事会薪酬与考核委员会。

2. 董事会薪酬与考核委员会依据经审计并经审核的公司财务决算报告和经审查的统计数据，结合总结分析报告，对考核目标的完成情况进行考核，拟定经理层年度和任期经营业绩考核得分。

3. 董事会审议和决定经理层业绩考核得分与等级。

4. 经理层成员经营业绩考核结果依照相关规定报上级单位备案。

第十条 经营业绩考核结果

（一）考核得分

经营业绩考核得分=经营业绩考核指标权重分之和+考核加分-考核扣分

其中：加减分规则在经营业绩责任书中明确，一般不超过±3分。

（二）考核等级

经营业绩考核结果划分为卓越、优秀、良好、合格、不合格五个等级。

表 2：考核等级与得分对照表

年度和任期考核等级	年度和任期考核得分
A（卓越）	110分（含）-120分
B（优秀）	105分（含）-110分
C（良好）	100分（含）-105分
D（合格）	80分（含）-100分
E（不合格）	80分以下

注 1：年度和任期经营业绩考核均为百分制，其中年度经营业绩考核实行底线管理，年度考核得分底线为 70 分（含）；

注 2：每个经理层岗位的主要指标实行底线管理，指标底线为标准分的 70%（含）。

第四章 考核结果应用

第十一条 经理层成员考核结果作为薪酬兑现和实施聘任（或解聘）的依据。

第十二条 经理层成员薪酬兑现按照《凯盛新能源股份有限公司经理层成员薪酬管理办法》执行。

第十三条 经理层成员任期内，或任期届满，出现下列情

形的，经履行相关决策程序后，予以中（终）止任期、免去现职、解除聘任协议。如有党组织职务的，经过党组织任免程序，原则上一并免去。

（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）。

（二）年度经营业绩考核任一主要指标未达到完成底线（完成率低于70%）的。

（三）连续两年年度经营业绩考核结果为不合格（百分制低于80分）。

（四）任期经营业绩考核结果为不合格的（百分制低于80分）。

（五）综合考核评价认定不胜任或不宜继续任现职的。

（六）在年度综合考核评价中总经理得分连续两年靠后、其他经理层成员连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

（七）对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

（八）因其他原因，董事会（或控股股东及其党组织）认为不适合在该岗位继续工作的。

年度经营业绩考核任一主要指标未达到完成底线的，年度考核结果应当认定为不合格。

第十四条 经理层成员其他退出情形详见《凯盛新能源股份有限公司经理层成员任期制和契约化管理办法》和《岗位聘任协议》。

第十五条 鼓励探索创新，激发和保护企业家精神。企业实施重大科技创新、发展前瞻性战略性新兴产业等，对经营业绩产生重大影响的，按照“三个区分开来”原则和有关规定，可在考核上不做负向评价。

第五章 附 则

第十六条 在考核期内经营环境发生重大变化，或者发生清产核资、改制重组、经理层成员分工调整等情况的，董事会可以根据具体情况变更经营业绩责任书的相关内容。

第十七条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第十八条 本办法自董事会审议批准后执行。《凯盛新能源股份有限公司经理层成员业绩考核办法》（凯盛新能〔2023〕212号）同时废止。