

北方导航控制技术股份有限公司

经理层成员经营业绩考核与薪酬管理办法（试行）

（2022 年 6 月）

第一章 总 则

第一条 为充分发挥公司董事会决策与经理层经营管理作用，建立有效的经理层成员激励和约束机制，不断提高公司治理能力和经营管理水平，切实推动公司增强活力、激发动力、提高效率，根据《北方导航控制技术股份有限公司章程》等有关规定，结合实际，制定本办法。

第二条 本办法旨在对公司经理层成员的经营业绩考核和薪酬管理机构及权限、考核指标及目标设定、考核实施与管理、考核结果应用等做出相关规定，规范对经理层成员的经营业绩考核与薪酬管理。

第三条 本办法适用于公司本部经理层成员的经营业绩考核与薪酬管理。

本办法所称的经理层成员，是指公司章程中规定的经理及其他高级管理人员。

第四条 经营业绩考核与薪酬管理遵循的原则

（一）党建引领原则，把贯彻落实习近平总书记重要指示批示精神和党中央决策部署放在首位，增强“四个意识”，坚定“四个自信”，做到“两个维护”，持续完善公司绩效考核与薪酬管理体系。

（二）战略导向原则。服务公司发展方针和战略规划，

聚焦主责主业和核心使命，全面履行强军首责，落实公司高质量发展指标体系和建设集团公司科技引领型先进企业要求，与集团公司对公司战略和目标要求相对接，与符合公司对战略规划目标分解后的年度经营目标及对应的成效相符合。

（三）分类考核原则。围绕公司核心使命、功能定位及发展实际，实施差异化绩效考核，增强绩效考核的针对性、有效性。

（四）激励约束原则。坚持激励与约束相统一，建立与业绩考核紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，业绩升、薪酬增，业绩降、薪酬降。

（五）持续改善原则。建立基于发展实际的目标管理、过程监控、结果应用、改进提升的绩效管理闭环，构建鼓励勇于担当、对标先进、追求卓越的激励机制，持续提升管理水平，持续提高经济效益。

第二章 管理职责

第五条 董事会、监事会职责按公司章程规定执行。

第六条 董事会薪酬与考核委员会

（一）根据经理层成员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位薪酬水平制定薪酬方案；

（二）审查经理层成员的履行职责情况并对其进行年度、任期经营业绩考评，向董事会提出考核结果建议。

第七条 经营业绩考核管理部门

（一）组织年度及任期经营业绩责任书（含考核目标及

目标值)等的签订;

(二)在董事会薪酬与考核委员会的指导下,开展公司经理层成员经营业绩考核工作,并归档考核结果。

第八条 党委工作部门

(一)组织开展公司经理层成员党建工作考核、年度多维度测评,管理并归档考核结果;

(二)依据经理层成员年度经营业绩考核、党建工作考核和年度多维度测评结果,对经理层成员进行综合考核评价分级。

第九条 人力资源部门

(一)根据党委工作部门出具的综合考核评价分级结果,在董事会薪酬与考核委员会的指导下,起草经理层成员薪酬分配方案;

(二)将经理层成员综合考核评价分级结果及薪酬分配方案提交董事会薪酬与考核委员会审议,报董事会批准,通过后实施。

第三章 经营业绩考核体系

第十条 经营业绩考核体系由年度经营业绩考核、专项经营业绩考核和任期经营业绩考核组成。年度经营业绩考核以公历年为考核期,专项经营业绩考核以专项任务完成期为考核期,任期经营业绩考核以任期为考核期。

第十一条 年度经营业绩考核

(一)年度经营业绩考核指标考核指标主要由发展规划指标、创新驱动指标、质量效益指标、改革任务指标等四类

一级任期指标和约束性考核事项组成。四类一级经营业绩指标按百分制合计考核计分，约束性考核事项不占考核权重。对出现未达到集团公司或上级部门有关要求并造成较大及以上损失或负面影响的，实施直接扣分、降级或绩效考核一票否决。

（二）年度经营业绩考核指标从高质量发展指标体系中选取。重点任务根据公司年度工作部署要求分解予以确定。年度经营业绩考核指标及目标值通过《年度经营业绩考核责任书》进行个性化确定。

考核指标以定量指标和定性指标相结合，定量指标权重一般不低于 60%。由经理层成员共同承担完成的共性指标权重不超过 50%，如设置风险防控和合规管理体系建设、安全生产管理、节能环保等共性指标。经理层副职个性化业绩指标权重应超过 50%，并进行个性化确定。

董事会秘书个性化业绩指标主要以市值管理、信息披露等指标确定。

财务总监个性化业绩指标主要以财务指标、财金管理等指标确定。

主管资产经营副总经理个性化业绩指标主要以资产经营、参股公司管理等指标确定。

主管经营副总经理个性化业绩指标主要以规划经营、投资管理等指标确定。

主管科研副总经理个性化业绩指标主要以科研管理、研制任务等指标确定。

主管质量副总经理个性化业绩指标主要以装备质量、服务保障等指标确定。

主管安全环保副总经理个性化业绩指标主要以安全、环保等指标确定。

主管生产副总经理个性化业绩指标主要以任务交付、项目建设等指标确定。

上述业务如有兼任进行同比例合并或拆分。

第十二条 专项经营业绩考核

专项经营业绩考核是针对公司履行强军首责和推动高质量发展中的重大专项工作、临时性重点任务实施的考核。专项绩效考核按照“一事一议”原则，一般采取签订《专项经营业绩考核责任书》的方式约定并进行考核评价；未能在《专项考核责任书》中约定，但实际完成的特定专项工作或临时性重点任务做出了超值贡献，对公司改革发展具有实质性重大影响的，也可以按照“一事一议”的原则，经公司董事会研究同意，进行专项经营业绩考核评价。

第十三条 任期经营业务考核

任期绩效考核强化战略引领和规划落实，考核指标主要由发展规划指标、创新驱动指标、质量效益指标、改革任务指标等四类一级任期指标和约束性考核事项组成。四类一级任期指标按百分制合计考核计分，约束性考核事项不占考核权重。考核指标以定量指标和定性指标相结合，指标制定参照第十条确定。

第十四条 签订经营业绩考核责任书

董事会薪酬与考核委员会每个任期/每年第一个季度内按照集团公司下发的董事会任期目标责任书、公司制定的战略目标和规划，组织制定任期/年度经营业绩考核表，提交党委会研究、董事会审议；业绩指标确定后，董事长代表董事会与总经理、财务总监和副总经理签订任期/年度经营业绩考核责任书，或董事会授权总经理与财务总监和副总经理签订任期/年度经营业绩考核责任书。

第四章 考核组织实施

第十五条 董事会薪酬与考核委员会指导并监督公司经营运作情况和经营业绩责任书执行情况，及时发现和解决问题，推动绩效考核目标的全面完成。

（一）重大事项及时报告。公司发生重大经济损失等重要情况时，董事会薪酬与考核委员会应当依据有关规定立即向董事会报告。

（二）预警提醒。董事会薪酬与考核委员会对经理层经营运作中存在突出问题及绩效合约执行情况明显滞后的情况发出警示通知，提醒经理层重视，并督促其采取积极应对措施，妥善解决处理。

第十六条 经营业绩考核实行年度考核与任期考核相结合、结果考核与过程评价相统一、奖惩兑现与考核结果紧密挂钩的考核制度。

（一）考核时间

年度经营业绩考核在次年三季度完成，任期经营业绩考核一般结合任期届满当年年度经营业绩考核一并进行。

（二）考核流程

1. 董事会薪酬与考核委员会组织经理层人员述职，进行年度个人考核的个人履职考核和任期的重大战略和重点改革目标评价。

2. 按绩效评价标准和程序对经理层成员进行经营业绩评价，并将考核结果建议上报董事会。

（1）年度经营业绩考核等级。年度经营业绩考核结果分为优秀、良好、合格、不合格等级，根据年度经营业绩考核得分确定。具体为：

优秀：90分-100分；良好：80分-89分；合格：70-79分；不合格：69分以下。

（2）任期经营业绩考核等级。任期经营业绩考核结果分为优秀、良好、合格、不合格等级，根据任期经营业绩考核得分确定。具体为：

优秀：90分-100分；良好：80分-89分；合格：70-79分；不合格：69分以下。

第五章 考核结果应用

第十七条 经理层成员的薪酬主要由年度薪酬、专项奖励和任期激励组成。

第十八条 年度薪酬包括基本年薪和绩效年薪两个部分。

（一）基本年薪是经理层成员的年度基本收入，由公司综合确定，原则上每年核定一次。

（二）绩效年薪是与经理层成员年度绩效考核结果相联

系的收入，以基本年薪为基数，根据年度考核评价系数及绩效年薪调节系数确定。

（三）基本年薪按月支付，绩效年薪按照一定比例预发。年度绩效考核和综合考核评价结束后，当期兑现年薪的80%，其余20%延期至任期审计后支付，对存在责任追究问题的，应部分或全额扣减延期支付的绩效年薪。

第十九条 专项奖励

专项奖励按照责任书的约定考核并兑现相应的一次性专项奖励。

第二十条 任期激励

任期激励是与经理层成员任期经营业绩考核结果相联系的薪酬收入，综合考虑完成任期经营业绩考核目标任务的情况、解决本单位历史遗留问题和重大难题以及为公司做出贡献的不同情况，给予适当任期奖励。

任期激励在任期绩效考核结束后支付，将任期内年度薪酬的20%作为任期奖励的一部分延期支付，任期绩效考核结果B级及以上的，延期支付部分全部兑现，在此基础上，再增加任期内年薪总水平的10%~20%作为奖励。

第六章 监督管理

第二十一条 经理层成员薪酬兑现系数标准

（一）总经理的基本年薪、绩效年薪和任期激励考核兑现系数标准不超过董事长。

（二）其他高级管理人员的薪酬根据综合考核评价分级结果确定，分级结果C级以上的基本年薪和绩效年薪可按照

董事长年薪标准的 0.5~0.9 倍确定；分级结果 D 级的绩效年薪为 0。

第二十二条 坚持收入唯一制，除公司董事会核定的年度薪酬、专项奖励和任期激励外，经理层成员不得再领取其它任何收入。

经理层成员的年度薪酬、专项奖励和任期激励为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第二十三条 经理层成员获得国务院政府特殊津贴、省市级及以上劳动模范、五一劳动奖章等荣誉奖励的，可报董事会批准，按照相关规定领取一次性奖金。

第二十四条 经理层成员因岗位、职级变动的，自下发职务调整通知文件次月起，进行薪酬调整，调离单位或者退休的，除按当期在岗实际工作月数计提的年度薪酬、专项奖励和任期激励收入外，不得继续在原单位领取薪酬。

第二十五条 经理层成员实施重大科技创新、发展前瞻性战略性新兴产业以及深化改革推进创新等，严格履行相关决策程序，没有谋取个人私利且未对公司造成严重损失，按照考核容错机制原则和有关规定，将容错事项对绩效考核结果的影响，予以适当处理。

第七章 附 则

第二十六条 本办法由人力资源部门负责解释。

第二十七条 本办法自印发之日起执行。2020 年印发的《北方导航控制技术股份有限公司高级管理人员绩效与薪酬管理办法》（北方导航董字（[2020]288 号）同时废止，其

它与本办法不一致的绩效与薪酬管理规定按本办法执行。