

北方化学工业股份有限公司

经理层成员经营业绩考核办法

第一章 总则

第一条 为全面落实国企改革三年行动部署要求，依法合规落实董事会对经理层成员的经营业绩考评职权，建立有效的经理层成员激励和约束机制，促进北方化学工业股份有限公司（以下简称“公司”）高质量发展，根据证监会、国资委、集团公司等有关规定，结合公司章程、董事会薪酬与考核委员会议事规则等，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司经理层成员的经营业绩考核管理。

第三条 经理层成员经营业绩的考核，坚持战略引领、追求卓越，分类考核、定性定量，公平公正、激励约束原则。

第四条 公司董事会根据《公司章程》等有关规定履行职责，负责制定公司经理层成员经营业绩考核管理办法，开展经营业绩考核等工作。

第二章 考核体系

第五条 公司经理层成员实行任期绩效考核、年度绩效考核、专项绩效考核相结合，分类考核与分级评价相统一的制度。任期绩效考核以任期为考核期，年度绩效考核和专项绩效考核均以公历年为考核期。

（一）任期绩效考核。任期绩效考核强化战略引领和规划落实，考核指标由发展规划指标、创新驱动指标、质量效益指标、改革任务指标等四个一级任

期指标和约束性考核事项组成。四个一级任期指标合计按百分制考核计分，约束性考核事项不占考核权重。具体的任期绩效考核二级指标、目标值、计算公式、考核细则、权重等，根据经理层成员分工不同，差异化设置。

（二）年度绩效考核。年度绩效考核指标是对任期绩效考核任务的年度分解，由经营指标、重点任务和约束性考核事项三个一级指标组成。经营指标和重点任务合计按百分制考核计分。约束性考核事项只进行评价。

第六条 专项绩效考核。为推动公司高质量发展，对年度实际完成特定专项工作或临时性重点任务做出突出贡献或对公司长远发展具有重大意义或影响的，可按照“一事一议”的原则，经公司董事会研究同意，对经理层成员进行专项绩效考核评价。包括但不限于以下事项：实现资本市场上的股权性再融资或重大资产重组；年度内拥有自主知识产权的新产品下线，且新产品销售收入达到年度营业总收入的一定比例；公司产品（或项目）获得国家科学技术进步奖、省部级奖励；董事会确定的其他专项任务指标或公司取得其他突出贡献等。

第三章 职责分工

第七条 公司董事会是经理层成员经营业绩考核的决策机构，负责审批公司经理层成员经营业绩考核方案、考核目标和考核结果。

第八条 公司薪酬与考核委员会结合经营业绩目标和工作任务完成情况形成考核结果建议，并提交公司董事会审议。

第四章 考核内容

第九条 经营业绩考核指标和目标以公司整体经营业绩指标为基础，按照经理层成员的职责分工一人一岗差异化确定。

第十条 经营业绩考核得分根据各项指标的实际完成情况，结合公司经营业绩考核结果，按照各项指标的权重加权计算。

第十一条 经营业绩实行百分制考核，分为共性指标（40%）和个性化指标（60%），以及其他专项指标。其他指标为约束性指标和重点专项指标，约束性指标实行扣分制。共性指标和约束性指标实行全员考核，个人业绩指标依据经理层成员职责分工差异化确定。

第十二条 经营业绩指标目标值确定后，原则上不作调整。受重大政策调整或重大不可抗力等因素影响的，由公司董事会视影响程度给予统筹考虑后，合理确定目标值。

第五章 考核流程及结果应用

第十三条 年初（或任期初），根据公司整体经营业绩指标，确定公司经理层成员经营业绩考核指标。

第十四条 年末（或任期末），根据公司经营业绩指标完成情况，对经理层年度经营业绩进行考核评价。

考核结果出现较大偏差时，可根据具体情况对考核结果进行修正，并报公司董事会审批。

第十五条 经营业绩考核以 100 分为目标分，超额完成业绩目标的，得分可大于 100 分。考核结果作为对经理层成员聘用、退出、薪酬兑现等的重要依据。

第十六条 实行考核结果告知制度。根据经营业绩考核情况，由公司董事

会安排与经理层成员进行谈话。

第六章 附则

第十七条 本办法由公司董事会负责解释，经公司董事会审议通过后生效并施行，修改时亦同。未尽事项按照有关规定执行。

北方化学工业股份有限公司

董 事 会

二〇二二年七月二日