

华润博雅生物制药集团股份有限公司

经理层成员绩效管理办法

(2024年4月制定)

第一章 总则

第一条 为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，深化国有企业改革，完善国有企业市场化经营机制，优化公司治理结构，进一步规范经理层成员经营业绩考核，促进组织和个人业绩达成，结合华润博雅生物制药集团股份有限公司（以下简称“公司”）实际，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司经理层成员，包括总裁、副总裁，以及公司章程规定的其他高级管理人员。

第三条 管理原则

一、目标导向。经理层成员经营业绩考核遵循目标导向原则，围绕公司战略并逐级分解，确保目标一致，促进公司战略目标的达成。

二、建立健全考核体系。坚持“定性”与“定量”相结合的原则，制定具体的、可衡量的经营业绩考核指标，结合指标完成情况，建立全面、科学的考核体系。

三、强化考核结果运用。秉承和落实“业绩文化”，强化考核结果运用，经理层成员经营业绩考核结果与薪酬激励、干部管理强关联。

第二章 管理职责

第四条 管理职责

一、董事会是经理层成员经营业绩考核的决策主体，履行以下职责：

(一) 审批经理层成员绩效管理办法。

(二) 审批经理层成员年度与任期业绩合同，授权董事长与总裁签订公司年度和任期业绩合同，授权总裁与其他经理层成员签订个人年度和任期业绩合同。

(三) 审批经理层成员年度与任期业绩考核结果。

二、人力资源部是经理层成员经营业绩考核的日常管理部门，履行以下职责：

(一) 组织制定经理层成员绩效管理办法，报公司董事会审批。

(二) 组织实施经理层成员年度及任期业绩合同的签署、考核工作，报公司董事会审批。

(三) 组织落实董事会关于经理层成员绩效管理的有关决议和日常管理工作。

第三章 业绩管理

第五条 经理层成员业绩合同分为年度业绩合同和任期业绩合同，年度业绩合同原则上以自然年为签订周期，任期业绩合同原则上以三年为签订周期，如因客观原因导致任职不满一个业绩合同周期的，以实际任职时间为业绩合同周期。

第六条 业绩合同内容及要求

年度业绩合同和任期业绩合同指标应适当区分、各有侧重、有效衔接，并围绕公司战略目标，结合经理层成员岗位职责及工作分工分别制定。

一、年度业绩合同

(一) 年度业绩合同内容包括但不限于财务指标、关键管理主题指标、综合管理指标和加减分项等。

(二) 经理层成员年度业绩合同应明确1-2项个人年度关键业绩指标，其中任何一项指标的完成率不低于70%，与年度业绩合同考核得分不低于百分制的70分，作为双“70”的考核要求。

二、任期业绩合同

(一) 任期业绩合同内容包括但不限于财务指标和关键管理主题指标等。

(二) 任期业绩合同原则上不应直接使用各年度业绩合同考核结果的平均值，需体现任期内应关注的中长期发展指标和关键管理主题指标，明确任期目标合格线（百分制的80分或总分的80%）。

第七条 个人年度业绩合同应在每年年初结合组织业绩合同签订情况及时安排签订，个人任期业绩合同应在任期期初结合组织三年业绩合同签订情况及时安排签订。

第八条 业绩合同变更

一、任期内应保持经理层成员岗位相对稳定。经理层成员因组织调动、岗位职责发生重大调整的，需结合人员变动或新聘岗位职责要求，签订或重新签订业绩合同。

二、业绩合同约定事项，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、资产重组等原因致业绩指标或目标值发生重大变化的，应及时就业绩合同进行变更或解除，报公司董事会审批。

第九条 年度业绩考核以年度为周期进行评价，任期业绩考核结合任期届满当年年度评价一并进行。人力资源部依据公司年度业绩合同和任期业绩合同考核结果组织实施经理层成员业绩合同的考核评价工作，报公司董事会审批。

第四章 绩效结果运用

第十条 经理层成员年度和任期业绩合同考核结果将与年度绩效奖金、任期激励挂钩，具体按照《华润博雅生物制药集团股份有限公司经理层成员薪酬管理办法》执行。

第十一条 经经理层成员年度和任期业绩合同考核结果作为经理人选拔任用的主要依据，符合以下情形之一且经组织分析研判确属不胜任现岗位或不适宜继续担任现岗位的经理人，应解聘经理层职务：

一、年度经营业绩考核结果未达到完成底线（百分制低于70分或低于总分的70%）或年度经营业绩考核主要指标中任一指标未达到完成底线（完成率低于70%）的。

二、连续两年年度经营业绩考核结果为不合格（年度业绩考核得分低于百分制的80分或低于总分的80%）或任期经营业绩考核结果为不合格（任期业绩考核得分低于百分制的80分或低于总分的80%）。

三、领导班子成员7人（含）以上的，干部个人年度业绩评价结果连续3年在班子中排名后两名。

四、其他经董事会认定的不胜任岗位或不适宜继续担任现岗位的情形。

第五章 附 则

第十二条 本办法由公司人力资源部负责解释及修订。

第十三条 本办法经公司董事会审议通过，自颁布之日起施行，原《高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度》废止。