

长航凤凰高管人员经营业绩考核实施办法

(2020年4月15日经公司第八届董事会第16次会议通过生效)

第一章 总则

第一条 为健全公司激励机制，改善经营管理水平，充分调动高层管理人员的积极性，提升公司核心竞争力，确保公司经营目标的实现，落实目标责任管理，根据《长航凤凰高管人员薪酬管理制度》，制定本办法。

第二条 高级管理人员薪酬实行年薪制，年薪由基本薪酬和绩效薪酬组成，绩效薪酬在考核基础上核发。

第三条 绩效薪酬考核遵循以下原则：

- (一) 以绩效结果为导向，关注最终目标的达成；
- (二) 坚持实事求是，以数据和事实为依据；
- (三) 述职与评价相结合，面向未来绩效的提高。

第四条 本办法适用于在公司担任直接经营管理职务的专职董事、监事和高级管理人员。

第二章 考核内容

第五条 本办法主要通过关键业绩指标(KPI)对公司高管人员的业绩进行考核，贯彻落实公司的经营目标与管理重点。年度经营管理业绩考核指标由经济指标、任务指标和管理指标三大类构成。

- (一) 经济指标：利润总额。
- (二) 任务指标：营业利润、营业收入、应收账款净额、成本控制。

（三）管理指标：安全生产、党建宣传、风险防控、企业管理、团队建设等指标。

第六条 公司年度经济指标由长航凤凰董事会研究审议后确定。

第三章 考核办法

第七条 KPI 考核计分

（一）经济指标

经济指标得分=利润总额实绩/利润总额目标×100。

（二）任务指标

1、营业利润、营业收入、应收账款净额、管理费用指标考核计分：

实际完成值与目标值进行比较，得分=达成率数值×100，超过100（含）的，计100分；低于80的，增大减分幅度，每低于一个百分点，减3分，减到0分为止。

2、节能减排、人工成本控制指标考核计分：

实际完成值与目标值进行比较，得分=达成率数值×100，超过100（含）的，计100分；低于100的，计0分。

（三）管理指标

管理指标不设定权重，根据指标完成情况加减分，各指标的加减分上限为：

1、安全生产：具体考核评分按《长航凤凰安全生产目标管理考核办法》规定执行。

2、党建宣传、风险防控、企业管理、团队建设：减分指标，减分上限分别为10分。

（四）绩效薪酬挂钩比例

绩效薪酬挂钩比例=经济指标得分+任务指标得分+管理指标得分

绩效薪酬挂钩比例计算值大于等于 100 时，计 100%；效益薪金挂钩比例小于等于 0 时，计 0。

第八条 除经营业绩外，董事会根据高管层勤勉尽责履职情况，实行奖惩。

第四章 考核程序

第九条 绩效考核以年度为考核周期。年初制定绩效目标和考核要求，年中监测计划完成进度，次年初进行考核并统一发布考核结果。

第十条 考核程序

（一）公司财务部依据年度审计报告，向董事会薪酬与考核管理委员会提交相关财务数据。

（二）董事会薪酬与考核管理委员会按照高管人员年度经营目标责任书的考核要求，对高管人员经营完成情况进行分析评价，确定考核结果。

（三）董事会薪酬与考核管理委员会根据考核结果，拟订分配方案，提交董事会审批。

（四）公司人力资源部根据董事会审批的分配方案执行。

第十一条 经营业绩数据以年度审计报告为准。

第五章 附则

第十二条 本办法自董事会审议通过后生效实施，生效之日起与此有关的办法遵从本办法。

第十三条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。