

# 云南南天电子信息产业股份有限公司

## 董事及高级管理人员绩效管理制度

(本制度已于 2026 年 4 月 17 日经公司第九届董事会第二十六次会议审议通过,尚需提交公司 2025 年度股东会审议通过)

### 第一章 总 则

**第一条** 为贯彻落实云南南天电子信息产业股份有限公司(以下简称“南天信息”或“公司”)战略规划,支持公司战略转型和业务发展的需要,建立健全公司董事及高级管理人员(以下简称“董事及高管”)激励与约束机制,保证和促进公司长期、健康、稳定地发展。根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律法规,国务院国有企业改革领导小组《百户科技型企业深化市场化改革提升自主创新能力专项行动方案》文件精神,以及中国证券监督管理委员会《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《公司章程》等的相关规定,结合公司所处行业环境与实际情况,制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事及高级管理人员(包括总裁、高级副总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监、总法律顾问等《公司章程》规定的相关人员),公司党委书记、专职党委副书记、纪委书记绩效管理参照公司高级管理人员管理。独立董事和大股东及实际控制人委派的专职外部董事,不适用本制度。

### 第三条 管理原则

(一) 依法合规:符合国家相关政策法规。

(二) 战略导向:考核方式和手段符合公司当前发展阶段需要,能够有效支撑公司中长期战略规划。

(三) 行业可比:分析企业所处行业特点、业绩增长状况及发展水平,借鉴同行业关键可比业绩指标,细化相关的考核标准、考核指标和考核实施,形成市场化、科学、完整、可操作性强的考核体系。

(四) 公开、公平、公正:客观公正地评价企业经营成果,实行年度考核和任期考核相结合,通过科学绩效评估,保持董事及高管人员之间薪酬的合理差距,实现内部相对公平。

**第四条** 公司加强对高管的任期制和契约化管理,对高管实行以固定任期和契约关系为基础,根据《岗位聘任协议》《任期经营业绩责任书》《年度经营业绩

责任书》约定开展年度和任期考核，可结合实际进行试用期考核，并根据约定挂钩考核结果兑现薪酬和实施聘任（或解聘）的管理方式。考核期内，高管岗位发生变动的，由新任人员继续执行所任岗位已约定的《岗位聘任协议》《任期经营业绩责任书》《年度经营业绩责任书》的相关内容。

## 第二章 组织管理

### 第五条 决策与组织实施机构

股东会决定董事及高管人员绩效管理制度；公司党组织前置研究绩效管理制度；董事会拟定董事及高管人员绩效管理制度；董事会薪酬与考核委员会组织实施董事及高管绩效考核。

## 第三章 年度考核

### 第六条 考核周期

年度考核周期以自然年度为准，即每年1月1日~12月31日。

### 第七条 考核内容和权重

董事及高管人员的年度考核内容主要包括效益指标、运营指标和激励约束项三部分。其中，效益指标主要以定量考核为主，主要为公司及主分管经营单元的战略和经营目标，按插值法计算得分，单项指标得分上限设置为140分；运营指标以定性和定量考核相结合，主要包括年度专项任务、运营目标、分管领域业绩，按计分规则计算得分，单项指标得分上限设置为100分；激励约束项为加扣分项，科技创新人才占比和成果给予加分，加分上限为5分，重大违纪、重大决策失误、重大事故等给予扣分，扣完为止。

董事及高管人员的年度考核指标与权重为：

分类	年度考核指标与权重		
	效益指标	运营指标	激励约束项
分管经营领域的	50%~90%	50%~10%	加/扣分
分管经营和职能领域的	30%~60%	70%~40%	加/扣分
分管职能领域的	20%~50%	80%~50%	加/扣分

### 第八条 各类指标评价规则

（一）效益指标：每一个指标均设置三级分档目标，即以协商业绩目标（即协商值）为中点，向上浮动设置挑高业绩目标（即挑战值），向下浮动设置基础业绩目标（即基础值）。根据全年完成的实际值，按以下规则进行计分：

实际值	计分规则
实际值=基础值	得分=60×实际值/基础值
实际值<协商值	得分=60+40×(实际值-基础值)/(协商值-基础值)
实际值<挑战值	得分=100+40×(实际值-协商值)/(挑战值-协商值)
实际值>=挑战值	得分=140

效益指标得分=按计分规则计算得分×指标权重。

(二) 运营指标：主要包括落实党风廉政建设责任制、落实党建责任、所主分管领域的工作目标完成情况、运营管理情况等。分为两种情况，对于不占权重、只作为扣分项的，针对年终未能完成年度目标的运营指标进行扣分，每个指标最高扣5分；对于运营指标设置权重的，根据所分管工作的不同，针对具体运营指标设定不同的权重，根据年度完成情况按百分制进行打分，各项运营指标得分=打分×权重。

(三) 激励约束项：不占权重，针对巡视巡察问题整改、法治建设及合规工作、国企改革、关键经营指标增长、科技创新、业务拓展成效显著、产业工人队伍建设改革工作、违法违纪、其它情形等进行加/扣分，具体指标包括但不限于：

- 1、巡视巡察问题整改情况；
- 2、法治建设及合规工作成效；
- 3、国企改革推进情况；
- 4、其他主分管单元经营或管理情况；
- 5、关键指标（核算利润）增长奖；
- 6、科技创新人才占比提升和科技成果成功商用化；
- 7、对外拓展业务增量取得实质性进展的，或推进对外合作成效显著；
- 8、产业工人队伍建设改革工作；
- 9、违法违纪、决策失误、安全事故等；
- 10、经认定的其它加/扣分情形。

#### **第九条 考核结果计算**

董事及高管的年度考核得分上限设置为最高120分，超过120分视为120分。具体计算公式如下：

年度考核得分=效益指标得分×权重+运营指标得分×权重±激励约束项得分。

### **第四章 任期考核**

## 第十条 考核周期

任期考核周期原则上不超过三年，可以根据实际情况适当延长，具体由公司董事会研究决定。

## 第十一条 考核内容和权重

任期考核内容主要包括公司战略指标和任期综合考评两部分。其中，公司战略指标权重为 100%，按插值法计算得分，单项指标得分上限设置为 140 分，主要关注中长期价值提升，包括但不限于党建及党风廉政建设目标、经营指标、管理目标；任期综合考评由公司针对任期内董事及高管的经营管理与履职能力进行综合性评价，不占权重，做加扣分考核，加分上限为 10 分。

董事及高管人员的任期考核指标与权重为：

分类	任期考核指标与权重			
	战略指标			任期综合考评
	经营指标	管理目标	党建及党风廉政建设目标	
分管经营领域的	50%~90%	50%~10%	不占权重，扣分	不占权重，加/扣分
分管经营和职能领域的	30%~60%	70%~40%	不占权重，扣分	不占权重，加/扣分
分管职能领域的	20%~50%	80%~50%	不占权重，扣分	不占权重，加/扣分

## 第十二条 各类指标评价规则

（一）经营指标：每一个指标均设置三级分档目标，即以协商业绩目标（即协商值）为中点，向上浮动设置挑高业绩目标（即挑战值），向下浮动设置基础业绩目标（即基础值）。根据全年完成的实际值，按以下规则进行计分：

实际值	计分规则
实际值<=基础值	得分=60×实际值/基础值
实际值<=协商值	得分=60+40×（实际值-基础值）/（协商值-基础值）
实际值<挑战值	得分=100+40×（实际值-协商值）/（挑战值-协商值）
实际值>=挑战值	得分=140

经营指标得分=按计分规则计算得分\*指标权重。

（二）管理目标：主要包括公司总体经营业绩、其他分管单元经营和管理情况、风险控制与制度建设、生产安全（包括信息安全、环保等）、确保国有资产保值增值、财务管理、制定并执行主分管单元工作制度、人力资源优化调整、加强创新、资质管理、企业文化建设等管理目标。分为两种情况，对于不占权重、

只作为加/扣分项的，针对管理目标的完成情况进行加/扣分，每个指标最高加/扣 5 分；对于管理目标设置权重的，根据所分管工作的不同，针对具体指标设定不同的权重，根据年度完成情况按百分制进行打分，各项指标得分=打分×权重。

（三）党建及党风廉政建设目标：不占权重，只作为扣分项。针对廉洁风控、廉洁从业和履行“一岗双责”落实到位、落实党风廉政建设责任书相关责任、落实《党风廉政建设责任制责任书》的情况，如果存在不足进行扣分。

（四）任期综合考评：针对任期经营管理履职能力，从德、能、勤、绩、廉等方面的现实表现进行综合考评，包括：政治素质、推动高质量发展的政绩、制度执行力和治理能力、作风建设、党建工作、企业文化建设、社会责任和效益等。不占权重，做加/扣分考核，加分上限为 10 分。

### **第十三条 考核结果计算**

任期考核得分上限设置为 120 分，超过 120 分视为 120 分。具体计算公式如下：

任期考核得分=公司战略指标得分×100%±任期综合考评得分。

## **第五章 考核实施**

### **第十四条 契约签订**

（一）根据聘任合同，签订年度和任期经营业绩目标责任书。经营业绩目标责任书一般包括以下内容：

- 1.双方基本信息；
- 2.考核内容及指标；
- 3.考核指标的目标值、确定方法及计分规则；
- 4.考核实施与奖惩；
- 5.其他需要约定的事项。

（二）绩效指标与目标值。由董事长代表公司与董事及高管协商确定。其中，效益指标均采用设置三级分档目标，即以协商业绩目标为中点，向上浮动设置挑高业绩目标，向下浮动设置基础业绩目标。同时，根据董事及高管的岗位职责和分管领域，确定绩效指标与目标值。年度目标值和任期目标值适当区分、有效衔接，目标值设置应当具有较强的挑战性，力争跑赢市场、优于同行，原则上一经确认不再调整。

(三) 签约程序。考核期初，由董事长代表公司与高管签订年度和任期经营业绩目标责任书。

### 第十五条 考核实施

年度考核在当年年末或次年年初进行，任期考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

考核期末，董事会薪酬与考核委员会对董事长考核内容及指标的完成情况进行考核，并授权董事长对其他董事及高管考核内容及指标的完成情况进行考核，形成考核与奖惩意见，并反馈给被考核人。被考核人对考核奖惩意见有异议的，可及时向薪酬与考核委员会反映。

## 第六章 结果应用

**第十六条** 依据董事及高管年度与任期考核最终结果确定考核得分，由高到低划分为优秀、良好、达标、基本达标、不达标（不合格）五个级别。分别对应年度与任期绩效等级系数，作为绩效年薪与任期激励兑现的依据。

### 第十七条 董事及高管人员的绩效等级

绩效等级系数采用插值法计算， $\text{绩效等级系数} = (\text{系数上线} - \text{系数下线}) * (\text{考核得分} - \text{区间下线分}) / (\text{区间上线分} - \text{区间下线分}) + \text{系数下线}$ 。

具体如下：

绩效等级	考核得分	绩效等级系数
优秀	120分~100分	1.40~1.00
良好	99分~90分	1.00~0.80
达标	89分~80分	0.80~0.40
基本达标	79分~75分	0.40~0.20
不达标（不合格）	75分以下	0

**第十八条** 出现以下情况的董事及高管考核等级受限：

- (一) 年度核心效益指标目标值未达成的，不得进入“优秀”绩效等级；
- (二) 年度主要指标完成率<90%的，不得进入“优秀”绩效等级；

**第十九条** 被考核人如果违反党风廉政建设要求、国家法律法规和公司规定，导致重大决策失误、较大以上安全责任事故、重大质量责任事故、重大环境污染事故、重大违纪事件，给企业造成重大不良影响或财产损失的，扣发部分或全部绩效年薪，并按有关规定给予行政、党纪处分。

**第二十条** 鼓励探索创新，激发和保护企业家精神。公司鼓励重大科技创新，对经营业绩未达预期的，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。

## **第七章 附 则**

**第二十一条** 本制度未尽事宜，按照国家相关法律法规，以及《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《公司章程》等的相关规定执行。国家政策另有规定的，从其规定。

**第二十二条** 本制度经股东会审议通过后执行，以前年度未兑现的绩效薪酬按原制度执行。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责解释，原相关制度同时废止。