

# 凯盛新能源股份有限公司

## 董事会向经理层授权管理办法

### 第一章 总则

**第一条**为进一步完善凯盛新能源股份有限公司（以下简称“公司”）法人治理结构，规范董事会向经理层授权行为，建立科学、高效的决策机制，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、法规及《公司章程》《董事会议事规则》等规定，制定本办法。

**第二条**本办法所称“授权”是指公司董事会依据有关法律、法规、规范性文件及公司章程的有关规定，在一定条件和范围内，将公司章程赋予董事会职权中的部分事项决定权授予经理层决定。

**第三条**本办法所称经理层是指负责公司经营管理的人员，包括总裁、副总裁、财务负责人、公司董事会秘书等高级管理人员。

**第四条**董事会对经理层授权应遵循以下原则：

（一）依法合规原则。授权应严格限定在股东大会对董事会授权范围内，不得超越股东大会对董事会的授权范围。董事会不得将法定董事会职权授权经理层决策。

（二）审慎授权原则。授权应坚持权责对等、风险可控，加强监督，实现规范授权、科学授权、适度授权。

（三）适时调整原则。授权事项可根据内外部因素的变化和经营管理工作需要，适时调整。

### 第二章 授权事项

**第五条**授权事项分为长期授权和临时授权，长期授权事项为本办法规定的授权事项，临时授权事项指董事会通过董事会决议等方式就某一专门事项向经理层授权，临时授权内容应当明确具体。

**第六条**董事会对经理层长期授权事项包括一定额度内的对外投资、购买或者出售资产、租入或租出资产、债权债务重组、借款、委托理财、关联交易等经营管理事项。

**第七条**公司发生的交易（提供担保、提供财务资助除外）符合下列标准的，由董事会在其权限范围内授权经理层决定：

(一) 交易涉及的资产总额（同时存在账面值和评估值的，以高者为准）占公司最近一期经审计总资产的 10%以下；

(二) 交易标的（如股权）涉及的资产净额（同时存在账面值和评估值的，以高者为准）占公司最近一期经审计净资产的 10%以下，且绝对金额不超过 1000 万元；

(三) 交易的成交金额（包括承担的债务和费用）占公司最近一期经审计净资产的 10%以下，且绝对金额不超过 1000 万元；

(四) 交易产生的利润占公司最近一个会计年度经审计净利润的 10%以下，且绝对金额不超过 100 万元；

(五) 交易标的（如股权）在最近一个会计年度相关的营业收入占公司最近一个会计年度经审计营业收入的 10%以下，且绝对金额不超过 1000 万元；

(六) 交易标的（如股权）在最近一个会计年度相关的净利润占公司最近一个会计年度经审计净利润的 10%以下，且绝对金额不超过 100 万元。

上述指标涉及的数据如为负值，取其绝对值计算。

本条所称“交易”为《上海证券交易所股票上市规则》6.1.1 条界定的交易（提供担保、提供财务资助除外）。上述交易不包含公司日常经营活动发生的购买原材料、燃料和动力，接受劳务，出售产品、商品，提供劳务，工程承包等与日常经营相关的交易，但资产置换中涉及此类交易的，仍包含在内。

**第八条**董事会在其权限范围内，授权经理层审议批准下列关联交易事项：

(一) 与关联自然人发生的交易金额（包括承担的债务和费用）在 30 万元以下的交易；

(二) 与关联法人（或者其他组织）发生的交易金额（包括承担的债务和费用）在 300 万元以下，且占公司最近一期经审计净资产绝对值 0.5%以下的交易。

如上述交易中涉及需由经理层进行回避的关联交易，则应提交董事会进行审议。

**第九条**经理层应按照公司有关规定行使董事会授予的职权。对授权范围内事项，应以总经理办公会等方式进行决策。其中，对须经党委会前置研究讨论的事项，须经党委会研究同意后，提交总经理办公会进行决策。对涉及公司职工切身利益的重大事项，应当听取公司职工代表大会或工会的相关意见或建议。所决策事项如需上级有关部门批准或备案的，从其规定。

经理层应严格按照授权范围行使职权，在授权范围内，经理层有权根据实际

情况对授权事项进行调整和细化。在授权事项按规定决策后，负责组织实施。

**第十条**董事会应当定期跟踪掌握授权事项的决策、执行情况，并结合公司经营管理实际、风险控制能力、内外部环境变化等条件，对授权事项实施动态管理，确保授权合理、可控、高效。当授权事项的外部环境发生重大变化、严重偏离决策事项预期效果及经理层认为有必要时，经理层可建议董事会调整、收回或部分收回已经授权的事项。

### **第三章 授权责任**

**第十一条**经理层应定期向董事会报告授权履行情况，并自觉接受董事会监督、检查。

**第十二条**经理层有下列行为，导致公司遭受严重损失或其他严重不良后果的，应当承担相应责任：

- (一) 在其授权范围内作出违反法律、行政法规或者《公司章程》的决定；
- (二) 未行使或者未正确行使授权导致决策失误；
- (三) 超越其授权范围作出决策；
- (四) 未能及时发现、纠正授权事项执行过程中的重大问题；
- (五) 法律、行政法规、上市地上市规则或《公司章程》规定的其他追责情形。

### **第四章附则**

**第十三条**本办法未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和公司章程的规定执行。本办法与《公司法》、《证券法》等法律、法规和其他规范性文件、《公司章程》有冲突时，应按有关法律、法规和规范性文件、《公司章程》的规定执行。

**第十四条**本办法经董事会审议通过后执行。

**第十五条**本办法由董事会负责解释和修订。

# 凯盛新能源股份有限公司

## 经理层成员任期制和契约化管理办法

### 第一章 总则

**第一条**为进一步激发凯盛新能源股份有限公司（以下简称“公司”）经理层成员干事创业活力，促进职位能上能下、人员能进能出、收入能增能减，全面提升企业竞争力，根据《中共中央国务院关于深化国有企业改革的指导意见》《关于在深化国有企业改革中坚持党的领导加强党的建设的若干意见》《关于开展落实中央企业董事会职权试点工作的意见》等文件精神，就公司经理层成员实行任期制和契约化管理制定本办法。

**第二条**实行任期制和契约化管理的经理层成员范围是：公司总裁（总经理）、执行总裁、副总裁（副总经理）、财务总监。

**第三条**经理层成员任期制和契约化管理遵循以下原则：

- (一) 坚持党管干部原则。
- (二) 坚持公司治理规范原则。
- (三) 坚持以业绩为导向的市场化管理原则。
- (四) 坚持严管与厚爱结合、激励与约束并重原则。

**第四条**公司董事会会同公司党委负责经理层成员任期制和契约化管理的相关工作。

### 第二章 经理层成员的选聘

**第五条**公司根据公司章程的有关规定，组织开展经理层成员选聘工作。

**第六条**在经理层成员选聘工作中，公司党委、董事会可以推荐人选，参与人选测试、考察；董事会中的外部董事可以参与人选测试、考察。

**第七条**选聘经理层成员主要采取内部推荐、外部交流、公开遴选等方式进行，也可以采取竞聘上岗、公开招聘、委托推荐等方式。

**第八条**经理层成员实行契约化管理。经理层成员可以直接纳入契约化管理，也可以采取竞聘上岗等方式转聘。通过市场方式招聘的经理层成员直接按照契约化管理。

**第九条**公司党委、纪委依照有关规定，对从本公司内部产生的拟任人选进行廉洁从业结论性评价。

**第十条**任期制和契约化管理的经理层成员每个任期为三年。公司党委可以向董事会、总裁（总经理）推荐提名人选；或对董事会、总裁（总经理）提名的人选进行酝酿并提出意见建议，或者会同董事会对拟任人选进行考察，集体研究提出意见建议。拟任人选决定后，由公司董事会履行聘任程序。

**第十一条**经理层成员任期期满后，应重新履行聘任程序并签订聘任协议。

### **第三章业绩考核**

**第十二条**公司董事会结合与公司经理层签订的经营业绩目标责任书，与总经理签订年度和聘期业绩合同，明确经理层经营业绩总体目标；授权总经理与副总经理、财务总监签订业绩合同，分解落实经营业绩总体目标。

**第十三条**业绩考核结果与经理层成员的奖惩挂钩，具体按照公司经理层成员业绩考核办法以及双方签订的业绩合同执行。

### **第四章薪酬分配**

**第十四条**经理层成员薪酬，根据业绩考核结果进行兑付。薪酬方案和考核办法按照董事会审议通过的方案及办法执行。

**第十五条**公司董事会根据公司董监高薪酬管理相关办法，制定经理层成员薪酬分配方案。

### **第五章监督**

**第十六条**经理层成员应当认真履行岗位职责，依法经营、廉洁从业，切实维护国家、出资人、企业利益和员工的合法权益，自觉接受相关监管机构的监督。经理层成员中的中共党员，还要自觉接受党组织和党员的监督。

**第十七条**经理层成员报告个人有关事项、兼职（任职）管理、出国（境）管理、配偶已移居国（境）外的任职岗位管理等，依照有关规定执行。

**第十八条**依照相关法律法规和有关规定，对有下列情形之一的经理层成员实施责任追究：

- (一) 接受不正当利益，或者利用职权谋取私利的。
- (二) 泄露企业商业秘密，损害企业合法权益的。
- (三) 违反财政金融制度或者国家有关政策规定的。
- (四) 违反企业规章制度、工作程序或者办事规则，给企业造成重大损失的。
- (五) 因经营决策失误造成企业重大损失的。

- (六) 因管理不善造成国有资产严重损失的。
- (七) 因用人失察、失误造成恶劣影响或者重大损失的。
- (八) 对安全、质量、环保等重大及以上责任事故和重大群体事件负有领导责任的。
- (九) 其他应当追究责任的情形。

## 第六章退出

**第十九条**经理层成员有下列情形之一的，公司董事会履行解聘程序：

(一) 经营管理行为严重违反法律、法规、公司规章制度，或明显损害公司及成员企业合法权益，或导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、重大环境污染失误、重大违纪和法律纠纷案件，给公司或成员企业造成重大不良影响或国有资产损失，情节严重的。

(二) 年度经营业绩考核结果未达到完成底线（百分制低于 70 分），或年度经营业绩考核主要指标未达到完成底线（完成率低于 70%）的。

(三) 连续两年年度经营业绩考核结果为不合格或任期经营业绩考核结果为不合格的（百分制低于 75 分）。

(四) 经分析研判，公司董事会（或上级单位）认为在素质能力或其他方面，不适合在该岗位继续工作的。

(五) 因个人原因不正常履行岗位职责超过半年的。

(六) 因健康原因，无法正常履行工作职责 1 年以上的。

(七) 因个人原因提出辞职的。

(八) 非由组织选派，个人申请离职学习期限超过 1 年的。

(九) 因工作需要或其他原因，应当解聘的。

**第二十条**经理层成员有下列情形之一的，不得提出辞职：

(一) 重大项目或者重要任务尚未完成，且必须由本人继续完成的。

(二) 聘期内发生相关责任问题尚未处理完毕的。

(三) 所持有的公司或成员企业涉密信息资料未满足解密条件的。

**第二十一条**经理层成员有下列情形之一的，其聘任协议自行解除，不再办理解聘手续：

(一) 任期期满后，公司董事会未与其续聘的。

(二) 因工作需要，职务调整需重新签订聘任协议的。

(三) 连续 30 天企业无法联系到本人，或非法滞留境外的。

- (四) 受到刑事处罚的。
- (五) 死亡, 或被人民法院宣告死亡或者宣告失踪的。
- (六) 其他应当自行解除协议的情形。

## 第七章附则

**第二十二条**本办法由公司董秘处负责解释和修订。

**第二十三条**本办法自发布之日起施行。

## 附件 4:

# 凯盛新能源股份有限公司 经理层成员业绩考核办法

## 第一章 总则

**第一条**为切实履行出资人职责，建立健全凯盛新能源股份有限公司（以下简称公司）经理层成员激励与约束机制，根据国家有关法律法规以及凯盛科技集团有限公司（以下简称凯盛科技集团）关于企业负责人业绩考核的有关规定，制定本办法。

**第二条**本办法所称经理层成员是指由公司董事会（以下简称董事会）实施业绩考核的下列人员：总裁、执行总裁、副总裁、财务总监；其中，副总裁、财务总监为经理层副职。

**第三条**业绩考核工作应遵循以下原则：

（一）坚持质量第一、效益优先，加快质量、效率和动力变革，不断做强做优做大国有资本。

（二）坚持市场化方向，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，强化正向激励，激发企业活力。

（三）坚持依法依规，建立健全科学合理、可追溯的资产（资本）经营责任制，有效落实国有资产保值增值责任。

（四）坚持短期目标与长远发展有机统一，构建年度考核与聘期考核相结合，立足当前、着眼长远的考核体系。

（五）坚持国际对标、行业对标，切实增强企业竞争力、创新力、控制力、影响力和抗风险能力，努力发展成为世界一流新能源材料科技型企业集团。

（六）坚持业绩考核与激励约束紧密结合，坚持将业绩考核结果同奖惩紧密挂钩，并作为聘免的重要依据。

## 第二章 考核范围

**第四条**经理层成员的业绩考核分为对总裁的业绩考核和对执行总裁及经理层副职的业绩考核。

**第五条**业绩考核分年度业绩考核和聘期业绩考核。年度业绩考核以公历年

为考核期，聘期业绩考核以一个聘任周期为考核期（一个聘任周期为3年）。聘期周期与任期考核周期相同。

**第六条**在一个会计年度，对经理层实施业绩考核，考核结果即为总裁的业绩考核结果；对执行总裁及经理层副职，实施个性化业绩考核。

**第七条**在一个聘期，原则上根据聘期业绩合同实施经理层聘期业绩考核。

### 第三章 经理层业绩考核

**第八条**考核期初，董事会结合上级公司与公司主要负责人签订的经营业绩责任书，确定经理层业绩总体目标，授权董事长（或授权代表）与总裁签订业绩合同，并实施考核。

**第九条**业绩合同包括下列内容：

- (一) 合同双方的名称、职务和姓名。
- (二) 考核内容及指标。
- (三) 合同双方的权责。
- (四) 考核与奖惩。
- (五) 合同的变更、解除和终止。
- (六) 其他需要约定的事项。

**第十条**业绩考核指标及得分

**(一) 考核指标**

1. 业绩考核指标原则上同上级公司与公司主要负责人签订的经营业绩责任书一致。具体考核指标及权重以业绩合同中载明为准。
2. 董事会根据需要，可以增设约束性指标，视完成情况加减分。
3. 经理层业绩考核包括经营业绩考核及年终综合考评。其中，经营业绩考核权重80%，年终综合考评权重20%。两项加权得分即为业绩考核得分。

**(二) 考核等级**

经理层业绩考核分五个等级，即A、B、C、D、E。依据不同的等级确定经理层成员的绩效薪酬系数。其中，考核90分（含）以上为A等；80分（含）以上至90分（不含）为B等；70分（含）以上至80分（不含）为C等；60分（含）以上至70分（不含）为D等；60分（不含）以下为E等。

**(三) 经营业绩考核。**管理成效(重点工作)权重90%，临时工作权重10%。管理成效(重点工作)包括整体经营业绩考核、个人重点（主要指标）工作考核

及其他考核内容。

管理成效(重点工作)(按百分制)考核：整体经营业绩考核指标即为总裁的管理成效指标(个人主要指标)，权重 90%，其他考核 10%。

管理成效(重点工作)及临时工作按权重计算得分即为经理层个人经营业绩考核得分。

(四) 年终综合考评以上级公司考评结果为准。

(五) 考核得分。

考核得分=业绩考核指标权重分之和+约束性指标加减分+奖励分-考核扣分

1. 考核指标计分规则与上级公司经营业绩考核办法确定的计分规则一致。

2. 约束性指标及加减分规则在业绩合同中明确，一般不超过 3 分。

3. 奖励分。

(1)承担重大战略性任务或重大专项任务且取得突出成绩的，视任务完成情况加 0.1-1.5 分。

(2)对考核期内获得重大科技成果或在国际标准制定中取得重大突破的，给予加 0.1-1.5 分。

(3)公司积极开展社会参与并作出重大贡献的，给予加 0.1-1 分。

4. 考核扣分。

(1)发生较大及以上生产安全责任事故的，按照凯盛科技集团安全生产考核办法的有关规定处理。

(2)发生重大环境污染责任事故的，按照凯盛科技集团节能减排管理办法的有关规定处理。

(3)存在重大违法违规违纪行为、违反决策程序或者因自身原因发生重大法律纠纷案件、境外进行恶性竞争，经认定造成重大损失的，视情节轻重扣 0.1-2 分。

**第十一条** 考核程序。

(一) 明确业绩合同内容。

1. 考核期初，公司董事会提出业绩考核以及目标管理的工作要求。

2. 公司经理层按照董事会的工作要求，将考核期内考核目标建议值和必要的说明材料报送董事会。

3. 董事会结合企业发展战略和年度工作目标，对考核目标建议值进行审核，

原则上考核目标值同凯盛科技集团与公司主要负责人签订的经营业绩责任书保持一致。

(二) 董事会授权董事长(或授权代表)与总裁签订经理层业绩合同。

(三) 对业绩合同执行情况实施动态监控。

1. 年度考核中，根据经理层定期提供的分析报告，董事会每半年对年度业绩合同执行情况实施跟踪和动态监控。

2. 聘期考核中，董事会对聘期业绩合同执行情况实施年度跟踪和动态监控。

(四) 建立重大事项报告制度。

考核期间，建立重大事项报告制度。企业发生较大及以上生产安全责任事故和网络安全事件、重大及以上突发环境事件、重大及以上质量事故、重大资产损失、重大法律纠纷案件、重大投融资和资产重组等，对经营业绩产生重大影响的，经理层应及时向董事会和凯盛科技集团报告。

(五) 考核实施。

1. 考核期末，经理层依据经审计的财务决算数据和经审查的统计数据，形成业绩总结分析报告报送董事会。

2. 董事会依据经审计并经审核的公司财务决算报告和经审查的统计数据，结合总结分析报告，对考核目标的完成情况进行考核，拟定经理层年度和聘期业绩考核得分。

3. 董秘处会同综合管理部门，结合公司年度业绩目标完成情况及上级公司对经理层成员年终综合考评情况，提出经理层业绩考核初步意见，提交董事会。

4. 董事会审议和决定经理层业绩考核结果(得分)。

5. 将经理层业绩考核情况报凯盛科技集团备案。

#### 第四章 执行总裁、经理层副职个人业绩考核

**第十二条** 执行总裁及经理层副职个人业绩考核包括管理成效(重点工作)考核和临时性(特定)工作考核。其中，管理成效考核权重为90%，临时性工作考核权重为10%，具体考核内容在执行总裁及经理层副职业绩合同中载明。

管理成效(重点工作)中(百分制)，整体经营业绩考核权重50%，个人重点(主要指标)权重40%，其他考核10%。

**第十三条** 管理成效(重点工作)考核是考核期董事会授权总裁结合执行总裁及经理层副职工作分工，分解落实经理层经营业绩目标和年度工作任务，明

确执行总裁及经理层副职的重点工作，经董事会审议后，与执行总裁及经理层副职签订的业绩合同履行情况进行的考核。

**第十四条**临时性工作考核是考核期内总裁根据经理层工作分工，分解落实给执行总裁及经理层副职的临时性工作成效进行的考核。

临时性工作由总裁考核。在确定考核结果前，一般应听取董事长、党委书记意见，必要时可听取公司外部董事及相关经理层成员意见。

**第十五条**执行总裁及经理层副职个人业绩考核结果得分为管理成效（重点工作）考核加权分和临时性工作考核加权分之和，是确定执行总裁及经理层副职年度业绩考核的依据。

## 第五章 奖惩

**第十六条**董事会依据经理层成员业绩考核结果，综合年度综合考核评价结果、党建责任制考核情况，对经理层成员实施奖惩，并把考核结果作为经理层成员聘免的重要依据。

**第十七条**经理层成员年度或任期考核结果得分未达到 70%，或年度主要指标考核结果得分未达到 70%的，根据《凯盛新能源股份有限公司经理层任期制契约化管理办法》的相关规定，应该退出，董事会履行解聘程序。

**第十八条**经理层成员年度或任期考核结果得分低于 75%的，为考核不合格。连续两年考核得分在 75%以下，且无重大客观原因的，根据《凯盛新能源股份有限公司经理层任期制契约化管理办法》的相关规定，应该退出，董事会履行解聘程序。

**第十九条**发生下列情形之一的，视具体情节给予经理层业绩考核实施扣分处理，并相应扣发或追索总经理及相关经理层副职的绩效年薪和聘期激励收入；违规经营投资造成国有资产损失或其他严重不良后果的，按照有关规定对相关经理层进行责任追究处理；情节严重的，对经理层进行调整或向有关部门提出调整建议，并建议按规定给予纪律处分；涉嫌犯罪的，依法移送国家监察机关或司法机关查处。

（一）违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等有关法律法规规章，虚报、瞒报财务状况的。

（二）违反国家法律法规和规定，导致发生较大及以上生产安全责任事故和网络安全事件、重大及以上突发环境事件、重大质量责任事故、重大违纪和

法律纠纷案件、境外恶性竞争、偏离核定主业盲目投资等情形，造成重大不良影响或者国有资产损失的。

**第二十条**经理层成员因考核或违纪违法退出经理层岗位的，不得安排到同级别岗位或享受同级别待遇，薪酬待遇标准随岗位变动而调整。

**第二十一条**鼓励探索创新，激发和保护企业家精神。企业实施重大科技创新、发展前瞻性战略性产业等，对经营业绩产生重大影响的，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。

## 第六章附则

**第二十二条**在考核期内经营环境发生重大变化，或者发生清产核资、改制重组、公司主要负责人变动等情况的，经与凯盛科技集团沟通确认，董事会可以根据具体情况变更业绩合同的相关内容。

**第二十三条**对于在考核期内国家政策性调整、凯盛科技集团有关规定变化以及公司自身特殊事项对业绩考核有重大影响的，经与凯盛科技集团沟通确认，董事会可以根据情况适当调整考核目标或结果。

**第二十四条**对本办法的修订和完善，适用于本办法确定的批准或备案程序。

**第二十五条**本办法由董事会负责解释。

**第二十六条**本办法经董事会审议通过并报凯盛科技集团备案后生效。