

2024 年度经营业绩责任书

公司：四川九州光电子技术有限公司

甲方（考核方、授权代表）：孙仲

身份证号码：

任职单位及职务：四川九洲投资控股集团有限公司总经理

乙方（被考核方）：彭洪森

身份证号码：511123198207245177

为充分调动公司经营者的积极性，鼓励为公司经营发展找增量、提效益，引导其全面完成年度和任期经营目标任务，结合《绵阳市市属国有企业负责人经营业绩考核办法》（绵府办发〔2021〕24号）及九洲集团薪酬绩效等相关管理制度，业绩指标一年一签。为此特制定本责任书。

一、考核周期

考核期限：2024 年 1 月 1 日至 2024 年 12 月 31 日

二、考核指标

经营业绩指标分为组织绩效指标、任务绩效指标、协同绩效指标和红线指标等四个维度，由甲方根据企业发展战略、经营计划、历史数据、行业对标情况以及乙方岗位职责等确定，2024 年业绩目标如下：

（一）组织绩效

组织绩效指标为定量的经济指标，主要包括所在公司营业收入、利润总额、人工成本利润率、期间费用率、应收账款周转率、存货周转率等指标，指标得分上不封顶。

公司 (部门) 名称	权重	营业收入 (万元)		利润总额 (万元)		在绵产值/营 收(万元)		人工成本 利润率		人均利润 (万元/ 人)		期间费用 率		两金周转	
		目标	权重	目标	权重	目标	权重	目标	权重	目标	权重	目标	权重	目标	权重
四川九州光电子技术有限公司	100%	100000	40%	1000	20%	90000	10%	4.6%	10%	0.4	5%	9.2	5%	较上年有大幅提升	10%

备注：人工成本利润率不低于“较上年人工成本利润率优化2%”。（以上指标根据快报数测算，待薪酬分配专项审计报告出具后进行调整）

（二）任务绩效

任务绩效指标为定性的重点任务指标，主要包括经营发展、科技创新、数字化转型、党建工作、投融资、专项工作等。每项得分不超过120分。

序号	指标名称	2024 年度目标	权重
1	经营发展	完成海思芯片封测及高速光器件/模块封装项目建设，实现 200G SR4 高速光模块产能由 1.67k/月提升至 60K/月，400G SR8 高速光模块产能由 3.33K/月提升至 120K/月，全年投资 3700 万元	40%
2	科技创新	研发费用占营收比不低于 4.8%	20%
3	数字化转型	达到《四川省制造业数字化转型智能化升级评价指标体系》L3 层级	25%

序号	指标名称	2024 年度目标	权重
4	党建	按专项办法进行考核评价	15%

（三）协同绩效指标

1. 协同绩效考评

由公司主要领导、分管领导、主要业务关联单位负责人等业务上下游协作配合效果和工作具体成效等方面进行综合评价打分。具体评分规则如下：

- I 档(120 分)：协作效果好，工作成效远超预期。
- II 档(110 分)：协作效果较好，工作成效符合预期。
- III 档(100 分)：协作效果和工作成效基本符合预期。
- IV 档(80 分)：协作效果不佳，工作成效与预期有一定差距。
- V 档(60 分)：协作效果较差，工作成效与预期有较大差距。

2. 协同绩效得分

（1）各单位第一负责人

年度周边绩效得分=集团公司主要领导评分×30%+分管领导评分×40%+业务关联单位第一负责人评分×30%

（2）各单位其他纳入九洲集团公司职数管理的中层管理人员

年度周边绩效得分=分管领导评分×30%+单位第一负责人评分×40%+业务关联单位负责人评分×30%

（四）红线指标

红线指标为不能突破的红线条款，主要包括党风廉政建设、安全、保密和践行企业文化等。采取扣分制，原则上红线指标总扣分不超过 10 分，因为党风廉政建设、安全、保密等造成一票否决或重大责任事故的，全部或部分扣减年度绩效得分。

三、考核兑现

考核得分=组织绩效得分×30%+任务绩效得分×50%+协同绩效得分×20%-红线指标扣分

年薪=基本年薪+绩效年薪

基本年薪占年薪标准的 40%，绩效年薪占年薪标准的 60%。

年薪兑现与乙方年度经营业绩考核得分挂钩，具体挂钩方式如下：

绩效年薪=绩效年薪标准×考核得分/100。绩效年薪不超过绩效年薪标准的 2 倍。

乙方年薪实行预发制，年终根据考核结果结算年薪，并结合已预发年薪兑现剩余部分。

超额利润奖励按照专项考核管理办法进行。

四、其他

1. 本协议其他未尽事宜由双方另行协商。

2. 本协议一式三份，甲方、乙方、干部管理部门各执一份，自甲、乙双方签字（盖章）之日起生效。

甲方（盖章）：



乙方（签字）：

法定代表人/授权代表（签字）：



签订日期： 年 月 日