

# 宁夏英力特化工股份有限公司领导班子和领导人员综合考核评价办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为进一步加强宁夏英力特化工股份有限公司（以下简称“公司”）领导班子建设和领导人员管理，完善激励约束机制，推动企业做强做优，切实履行经济责任、政治责任和社会责任，根据公司实际，制定本办法。

**第二条** 综合考核评价坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先，坚持注重实绩、群众公认，把出资人认可、市场认可和组织认可结合起来，突出企业特点，做到客观公正、简便易行、有效管用。

**第三条** 紧密结合企业实际，运用综合测评、定量考核与定性评价、分析研判等方法，对公司领导班子和领导人员的政治素质、履职能力、工作实绩、作风建设和廉洁自律等情况进行综合考核评价。综合考核评价分值实行百分制。

**第四条** 综合考核评价分为年度考核和任期考核。年度考核评价一般在每年年底至次年年初进行，任期考核评价周期为3年。

**第五条** 综合考核评价结果作为领导班子调整和领导人员使用、奖惩、教育、培养的重要依据。

**第六条** 本办法适用于公司领导班子和领导班子成员的考生

核评价。

## 第二章 考核评价内容

### 第七条 领导班子综合考核评价内容。

（一）领导班子综合考核评价分为定量考核和定性考核两个方面。定量考核为绩效考核，根据完成目标责任制情况确定，直接引用目标责任制考核结果，并进行等值折算（A级：90分；B级：80分；C级：75分；D级：60分；E级50分），占综合考核评价总分的60%；定性考核为综合测评，通过民主测评、个别谈话、分析研判等方式确定，占综合考核评价总分的40%。

（二）领导班子综合测评内容分为政治素质、经营管理、团结协作、作风形象4个方面15项指标，其中，政治素质包括政治方向、企业党建、企业文化、社会责任；经营管理包括经济效益、可持续发展、创新成效、科学管理、防范风险；团结协作包括发扬民主、整体合力、运行机制；作风形象包括联系群众、选人用人、廉洁自律。

（三）领导班子综合测评中各项指标的权重：政治素质、团结协作、作风形象各占8%，经营管理占16%，所含指标权重相同。

### 第八条 领导人员综合考核评价内容

（一）领导人员综合考核评价分为定性考核和定量考核两个方面。定量考核为绩效考核，占综合考核评价总分的70%，

根据《宁夏英力特化工股份有限公司领导班子成员综合考核评价实施细则》确定。定性考核为综合测评，通过民主测评、个别谈话、分析研判等方式确定，占综合考核评价总分的 30%。

（二）领导人员综合测评内容分为素质、能力和业绩 3 个方面共 10 项指标。其中，素质包括政治素质、职业操守、作风建设、廉洁从业；能力包括科学决策能力、推动执行能力、学习创新能力、团队建设能力；业绩包括履职绩效、协同成效。

（三）领导人员综合测评中各项指标的权重：素质、能力、业绩各占 10%，所含指标权重相同。

### 第三章 考核评价方式

**第九条** 每年年底至次年年初，组织实施公司领导班子和领导人员综合考核评价工作。

**第十条** 领导班子和领导人员分别撰写述职报告，内容包括目标责任制完成情况、履行职责情况、作风建设情况、廉洁自律情况、取得成绩和存在不足以及改进措施等。

交流任职不足半年的，提交书面述职报告，不参加年度综合考核评价。

**第十一条** 领导班子和领导人员综合测评。

领导班子和领导人员综合测评分为内部民主测评和外部测评。

（一）内部民主测评。召开民主测评工作会议，由领导班

子成员、中层管理人员、近 3 年退出领导岗位的原领导班子成员、部分职工代表参加的民主测评工作会议，公司主要负责人代表领导班子进行年度述职并对本人履职情况进行述职，其他领导人员提交书面述职报告，与会人员分别对领导班子和领导人员进行民主测评。其中，职工代表人数一般不少于参加测评会议总人数的 15%。

（二）外部测评。领导班子和领导人员的外部测评，由相关方进行评价。

**第十二条** 通过加权汇总方式计算出领导班子和领导人员年度综合测评得分。

（一）领导班子和领导人员正职综合测评主体的权重：内部测评占 40%；外部测评占 60%。

（二）领导人员副职综合测评主体的权重：内部测评占 50%，其中，领导人员正职占 30%，领导人员副职、中层管理人员、原领导班子成员及职工代表占 20%；外部测评占 50%。

（三）领导人员副职的外部测评按优秀、称职、基本称职和不称职 4 个等级进行评价，其中优秀不超过 30%，并进行等值折算（优秀：90 分；称职：80 分；基本称职：60 分；不称职：50 分）。

分管多项工作的副职得分，按各项工作得分平均计分（如明确权重的，可按权重计分）。

**第十三条** 个别谈话。个别谈话主要了解领导班子建设和

领导人员素质能力、履行职责、工作实绩、作风形象和廉洁自律等方面情况。参加个别谈话的人员主要包括：领导班子成员、部分职能部门和所属企业党政主要负责人、近 3 年退出领导岗位的原领导班子成员、部分职工代表。

**第十四条** 听取意见。根据需要，听取审计部、纪检监察部门的意见。

**第十五条** 形成年度综合考核评价报告。

按照管理权限计算得出领导班子、领导人员年度综合考核评价得分。并根据年度考核评价情况和日常了解掌握的情况，结合生产经营情况和领导人员岗位职责，对领导班子和领导人员进行综合分析研判，形成综合考核评价报告，提出考核评价结果。

**第十六条** 审定与反馈。公司领导班子和领导人员综合考核评价结果审定后，按照管理权限反馈领导班子和领导人员的考评情况。

领导班子和领导人员根据反馈意见，制定整改措施，并作为领导班子民主生活会的重要内容。

**第十七条** 领导班子和领导人员任期综合考核评价得分由任期内各年度综合考核评价得分（其中第三年度考核评价与任期考核评价合并进行）加权汇总计算得出，各年度权重分别为 30%、30%、40%。

交流任职不足一年的，不参加任期综合考核评价。

**第十八条** 建立领导班子和领导人员综合考核评价档案，将考核评价结果和相关考核材料归档。

## 第四章 考核评价结果及运用

**第十九条** 领导班子综合考核评价结果分为优秀、良好、一般、较差四个等级。考核评价等级依据考核分值，经综合分析后确定。

领导班子综合评价分值 85 分及以上的可评为优秀，70-84 分的可评为良好，60-69 分的可评为一般，59 分及以下的评为较差。

**第二十条** 领导班子综合考核评价结果为“优秀”的，给予表扬。任期考核评价结果为“优秀”的，授予“四好领导班子”称号。

领导班子综合考核评价结果为“良好”的，进行勉励，并指出不足，分析原因，进一步改进。

领导班子综合考核评价结果为“一般”的，提出整改意见，限期整改，并进行适当调整。

领导班子综合考核评价结果为“较差”的，进行改组调整。

**第二十一条** 领导人员综合考核评价结果分为优秀、称职、基本称职和不称职四个等级，考核评价结果及运用依据《宁夏英力特化工股份有限公司领导班子成员综合考核评价实施细则》确定。

## 第五章 附 则

**第二十二条** 本办法由董事会制订并解释说明。

**第二十三条** 本办法由公司董事会审议通过之日起执行，原《宁夏英力特化工股份有限公司领导班子年薪制考核管理办法》同时废止。