

# 贵州黔源电力股份有限公司 经理层成员经营业绩考核管理办法

## 第一章 总 则

**第一条** 为深入贯彻落实党中央、国务院关于深化国有企业改革的决策部署，健全完善基于中国特色现代企业制度的新型经营责任制，全面推行经理层成员任期制和契约化管理，有效激发企业活力和效率，确保公司经营目标的实现，结合有关规定制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司经理层成员，包括但不限于总经理、副总经理、总会计师、总法律顾问等。

### **第三条** 基本原则

- (一) 坚持战略导向与业绩导向。
- (二) 坚持年度考核与任期考核相结合。
- (三) 坚持激励与约束相统一。

## 第二章 管理职责

**第四条** 公司党委对经理层成员任期制和契约化管理相关工作方案、经营业绩考核和薪酬管理等制度以及考核结果应用等重大事项进行前置研究讨论。董事会组织制定工作方案、经理层成员经营业绩考核和薪酬管理等配套制度以及业绩考核、

薪酬兑现等工作。公司人力资源部负责任期制及契约化管理日常工作，包括但不限于组织开展经理层成员考核指标的设计、考核实施、薪酬核算等相关具体工作。

### **第三章 经营业绩考核**

#### **第五条 考核周期**

经理层成员经营业绩考核分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核。年度经营业绩考核以年度为周期进行考核，在当年年末或次年年初进行。任期经营业绩考核结合任期届满当年年度考核一并进行。

#### **第六条 考核指标**

根据企业功能分类、岗位职责及分工等，按照定量和定性相结合、以定量为主的导向，逐人确定考核内容及指标，年度和任期经营业绩考核内容及指标应适当区分、各有侧重、有效衔接。任期经营业绩考核重点关注价值创造、中长期发展战略、风险控制等内容。

##### **（一）考核内容**

经理层成员年度（任期）经营业绩指标分为企业经营指标和个人业绩指标两大维度。总经理全面承接企业经营业绩任务，其他经理层成员两个维度，其中共性指标权重不高于 50%，个人业绩指标权重不低于 50%。

企业年度（任期）经营指标为公司的业绩考核指标。个人

业绩指标根据工作分工设置，主要来源于公司发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等确定。具体指标项目、目标值和评分规则在《年度（任期）业绩目标责任书》中明确。

## （二）考核得分计算

总经理年度（任期）经营业绩考核得分=∑各项指标考核得分×权重；经理层副职年度（任期）经营业绩考核得分=∑（共性指标考核得分×权重+个人业绩指标得分×权重）。

## （三）年度（任期）业绩考核等级

根据个人年度或任期业绩考核得分确定为优秀、良好、合格、不合格四个考核等级。

总经理：优秀等次年度（任期）业绩考核得分在 95 分及以上；良好等次取得分在 95 分以下，90 分及以上；合格等次取得分在 90 分以下，85 分及以上；不合格等次取得分在 85 分以下；70 分为底线得分。

其他经理层成员：优秀等次取其他经理层成员年度（任期）业绩考核得分排名前 30%以内（不足 1 人取 1 人）且得分在 95 分及以上；良好等次取排名前 30%之外，且得分在 90 分及以上；合格等次取得分在 90 分以下，85 分及以上；不合格等次取得分在 85 分以下；70 分为底线得分。

任期内任一年度业绩考核等级有合格及以下者，任期业绩考核不得评为优秀。

## 第四章 考核程序及结果应用

### 第七条 考核目标下达

考核期初，根据公司发展战略和年度（任期）重点任务，董事会组织编制经理层成员年度（任期）经营业绩责任书，按照管理权限与经理层成员完成经营业绩责任书签订。

### 第八条 考核内容调整

经营业绩责任书签订后，若发生国家宏观经济形势及相关政策发生重大变化、企业战略重大调整、天然来水大幅减少等情形，经理层成员可申请调整变更经营业绩考核指标，需递交书面材料重新报公司董事会进行审批确定。

经理层成员发生人员变动的，新聘任的经理层成员需重新签订岗位聘任协议和经营业绩责任书，原则上考核内容、指标和目标值等不作调整。岗位职责发生重大调整的，相关经理层成员重新签订聘任协议和经营业绩责任书。

### 第九条 考核实施

考核期末，公司董事会组织开展经理层成员的经营业绩考核工作，形成初步考核意见，经公司党委会前置研究、董事会履行决策程序，反馈给经理层成员。

### 第十条 考核结果应用

#### （一）年度考核结果与年度绩效兑现

年度经营业绩考核结果与经理层成员绩效年薪分配相挂钩，年度经营业绩考核结果不合格（得分在 85 分以下），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%），年度绩效兑现系数为 0。

## （二）任期考核结果与任期激励兑现

任期激励与经理层成员任期考核结果挂钩核定，由企业一次性支付。任期经营业绩考核结果为不合格（得分在 85 分以下），以及因投资经营失误、管理不善、因非政策性及不可抗力因素造成企业连续三年新增亏损的，不得领取任期激励收入。

年度业绩考核系数、任期业绩考核系数与绩效年薪及任期激励挂钩公式按照《贵州黔源电力股份有限公司经理层成员薪酬管理办法》执行。

总经理年度（任期）业绩考核统计表

考核等级	年度（任期）业绩考核得分	年度（任期）业绩考核系数
优秀	95 分及以上	1.0
良好	90（含）—95 分	0.8-1.0 之间插值计算
合格	85（含）—90 分	0.6-0.8 之间插值计算
不合格	85 分以下	0
年度主要指标底线	年度主要指标完成率低于 70%	0

其他经理层成员年度（任期）业绩考核统计表

考核等级	年度（任期）业绩考核得分	年度（任期）业绩考核系数
优秀	95 分（含）-满分	1.0-1.1 之间插值法计算
良好	90 分（含）—优秀等级末位得分	0.85-1.0 之间插值计算
合格	85（含）—90 分	0.6-0.85 之间插值计算
不合格	85 分以下	0
年度主要指标底线	主要指标完成率低于 70%	0

如有公司其他经理层成员业绩考核结果在同一等级且考核得分差距极小，年度（任期）考核系数可根据得分排名按等差

系数适当拉开绩效年薪差距。

（三）经理层成员中途离职和岗位调整的薪酬发放。在任期年度内，由于个人原因辞职或损害公司利益或严重违规违纪而被辞退的，当年任期激励收入不予发放。因工作需要内部调整岗位或调离的，当年度绩效年薪及任期激励收入按在公司实际工作时间和考核结果发放。

## **第五章 考核结果反馈与申述**

### **第十一条 考核结果反馈**

在年度考核及任期考核结束后的30个工作日内公司董事长向经理层反馈考核结果，在一定范围内公开考核结果，并提出改进措施和建议。

### **第十二条 考核结果申述**

被考评的经理层成员如对考评程序执行情况、考核结果存有异议的，可在获知考核结果的5个工作日内，向公司人力资源部提出书面申诉，公司将按有关规定及程序进行调查核实裁决，并在裁决5个工作日内将裁决结果反馈给申诉人。

## **第六章 附 则**

**第十三条** 本办法经公司党委会前置研究，董事会审议通过后实施，由公司董事会负责解释。公司于第十届董事会第三次会议审议通过的《贵州黔源电力股份有限公司经理层成员经

《营业绩效考核管理办法》同时作废。