

大唐华银电力股份有限公司经理层成员 经营业绩考核实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为进一步规范大唐华银电力股份有限公司（以下简称“公司”）经理层成员任期制和契约化管理，以任期管理强激励，以契约考核明职责，引导经理层成员不断提升工作业绩，促进公司高质量发展，根据国务院国资委《关于加大力度推进经理层成员任期制和契约化管理有关事项的通知》（国企改革办发〔2021〕7号）《双百企业推行经理层成员任期制和契约化管理操作指引》的有关要求，结合公司实际，制定本办法。

第二条 经理层成员业绩考核评价遵循下列原则：

（一）坚持目标引领。全面贯彻落实董事会各项决策部署，以高质量发展目标为指引，开展经理层考核工作。

（二）坚持市场导向。遵循市场经济规律和企业发展规律，健全市场化经营机制，强化业绩与薪酬双对标，充分激发经理层成员活力。

（三）坚持精准考核。按职责分工差异化制订考核指标，开展综合评价。坚持年度考核和任期考核相结合，不断增强考核的针对性、科学性和公平性。

（四）坚持权责对等。强化考核结果应用，与薪酬兑现和

岗位聘任刚性挂钩，实现强激励、硬约束，促进考核取得实效。

第三条 本办法适用于公司本部经理层成员。基层企业参照本办法制定本企业经理层成员业绩考核方案。

第四条 本办法所称经理层成员是指总经理、副总经理、总会计师等。

第五条 公司董事会负责经理层成员业绩考核工作，“一人一表”制订经理层成员经营业绩考核指标和目标值，组织签订《年度经营业绩责任书》《任期经营业绩责任书》，开展业绩考核评价，审定经理层成员经营业绩考核评价结果，并对经理层成员经营业绩责任书执行情况实施动态跟踪管理。

第二章 年度考核内容

第六条 经理层成员年度考核内容以目标责任书的形式下达，包括经营指标、管理指标、专项工作及约束性事项。

第七条 经营指标、管理指标包括利润总额等能反映当期经营业绩的指标，核准容量、投产容量、劳动生产率等契合公司高质量规划的指标，以及煤价、煤耗、电价、电量等影响效益的关键绩效指标。

第八条 专项工作选取对公司年度、任期全局工作，发展规划有重大影响、重大意义的工作和任务。

第九条 约束性事项包括“双碳”目标（含综合能耗、二氧

化碳排放)任务完成情况、任期基本指标完成真实性、安全环保责任事故、重大党风廉政事件、重大群体事件、重大舆情事件、重大内控缺陷和重大风险事件、重大法律纠纷、内部审计工作、保密工作评价、网络安全事件、民企清欠等约束事项。

第四章 任期考核内容

第十条 公司在年度经营业绩考核的基础上，对经理层成员实施以三年任期为周期的任期经营业绩考核。

第十一条 经理层成员任期考核内容以目标责任书的形式下达，包括经营指标、管理指标、专项工作及约束性指标。

第十二条 经营指标、管理指标包括能反映当期经营业绩的、高质量规划的指标，以及影响效益的关键绩效指标。

第十三条 专项工作包括重大战略转型、重大改革任务、重要资源储备以及新产业、新业态、新模式营收占比等可持续发展能力落实情况综合评价。

第十四条 约束性事项包括“双碳”目标(含综合能耗、二氧化碳排放)任务完成情况、任期基本指标完成真实性、安全环保责任事故、重大党风廉政事件、重大群体事件、重大舆情事件、重大内控缺陷和重大风险事件、重大法律纠纷、内部审计工作、保密工作评价、网络安全事件、民企清欠等约束事项。

第十五条 预算目标指标以指标考核部门核定的数值为目

标值；行业对标指标以行业平均值或以其为基础确定的特定值为目标值；内部对标指标以整体平均值或以其为基础确定的特定值为目标值；同期对比指标以历史同期数据或以其为基础确定的特定值为目标值。

第五章 考核评价

第十六条 经理层成员年度经营业绩考核得分按下列公式计算：

经理层成员年度经营业绩考核得分=企业年度业绩考核得分×50%+经理层个人年度业绩考核得分×50%

个人年度考核得分=Σ（单项指标得分×指标权重）±专项工作考核得分-约束性事项扣分。

第十七条 经理层成员任期经营业绩考核得分按下列公式计算：

经理层成员任期业绩考核得分=企业任期业绩考核得分×50%+经理层个人任期业绩考核得分×50%

个人任期考核得分=[（Σ管理指标得分×指标权重）±专项工作得分-约束性指标扣分]×0.7+任期内三年年度业绩考核得分×0.3

其中：

任期内三年年度业绩考核得分=Π（任期内每个年度考核得分/100）×100

第十八条 权重类指标计分规则：

（一）权重类指标每项指标的基准分为 100 分，完成目标得 100 分，超额完成给予加分，上限 120 分；未完成目标给予扣分。

（二）目标为绝对值的，完成目标值得 100 分，超额完成目标的，每优于目标值 1 个百分点加 1 分，最高加 20 分；未完成目标值的，每差于目标值 1 个百分点扣 1 分。目标为相对值的，完成目标值得 100 分，超额完成目标的，每优于目标值 0.1 个百分点加 1 分，最高加 20 分；未完成目标值的，每差于目标值 0.1 个百分点扣 1 分。以排名计分的，达到预算目标名次得 100 分，每优于 1 个名次加 1 分，最高加 20 分；每差于 1 个名次扣 1 分。特殊指标的评价不适用本条的，相应评价规则应作为考核对象经营业绩考核责任书的附件。

（三）对采取分档方法确定目标值的，可按照实际完成值、目标值以及基准值的比对情况，并按档位分级进行考核打分。

第十九条 重点专项工作、约束性事项按照完成情况综合评价计分，给予加分、减分、降级或否决。

第二十条 各项指标的计算原则上应剔除非经常性因素并保持口径一致。个别指标需明确边界条件的，当边界条件发生变化时，将对相关指标完成值进行修正。按预设煤价确定利润目标值，因煤价原因导致利润总额（净利润）大幅变化的，应予剔除。

第六章 考核结果及应用

第二十一条 经理层成员经营业绩考核结果作为董事会对其绩效年薪兑现、任期激励兑现、岗位聘任、职务调整、退出管理等的重要依据。经营业绩考核结果在薪酬兑现上的应用按《大唐华银电力股份有限公司本部经理层成员薪酬管理实施办法》等制度执行。

第二十二条 经理层成员经营业绩考核有以下情况之一的，应当终止任期，按有关规定及时解聘，转任非领导职务等：

（一）年度经营业绩考核结果未达到完成底线的（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的（完成率低于 70%）。

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

第二十三条 经理层成员专项激励按照公司相关规定执行。

第二十四条 经理层成员违反法律法规、规章制度等造成不良影响和后果的，根据具体情节，给予扣发绩效薪金、通报批评、组织处理或处分、移送司法机关等处理。

第七章 考核实施

第二十五条 经营业绩责任书主要内容：

- (一) 考核双方的名称及授权代表职务及姓名；
- (二) 考核的内容及指标；
- (三) 双方的权利与责任；
- (四) 责任书的变更、解除、终止及生效；
- (五) 其他需要加入的内容。

第二十六条 经营业绩责任书签订程序：

- (一) 每个考核期末，人力资源部组织各部门研究提出下一考核期的考核目标。
- (二) 公司董事会审核确定考核指标及目标值。
- (三) 组织签订业绩考核责任书。

第二十七条 业绩考核的程序：

- (一) 每个考核期结束，人力资源部研究提出业绩考核评价方案。
- (二) 公司董事会审核业绩考核评价方案，确定业绩考核兑现结果。
- (三) 年度经营业绩考核在次年年初进行年度考核评价，任期经营业绩考核以3年为周期，第4年初进行任期考核评价。由公司董事会依据生产经营、财务决算数据等资料，对经理层成员考核内容及指标的完成情况进行考核，形成年度、任期业绩考核与奖惩结果并反馈给经理层成员，经理层成员对考核与奖惩意见有异议的，须在15个工作日内向公司董事会反馈并提供考核指标修正依据。

（四）公司人力资源部将业绩考核评价和兑现方案，报董事会审批同意后实施。

第二十八条 考核期内，由于重大经营环境变化等原因导致对经理层成员的考核指标数据发生变化的，可与公司董事会协商变更经营业绩责任书的相关内容。

第八章 附则

第二十九条 本办法由公司董事会负责解释。

第三十条 本办法自发布之日起执行。