

# 宁波能源集团股份有限公司

## 领导人经营业绩考核办法（试行）

**第一条** 为进一步完善企业法人治理结构，科学构建公司领导人经营业绩考评体系，实现公司高质量发展，根据《宁波市属国有企业负责人经营绩效考核暂行办法》（甬督考办发〔2022〕8号）、《宁波市属企业推行经理层成员任期制和契约化管理操作细则（试行）》相关条款规定，结合公司实际，制订本办法。

**第二条** 本办法适用范围：总经理、副职领导人。

**第三条** 经营业绩考核遵循以下原则：

（一）按照依法依规原则，有效落实国有资产保值增值责任。

（二）按照差异化激励原则，提高考核分配的科学性、针对性及有效性。

（三）按照持续发展原则，坚持短期目标与长远发展相统一。

**第四条** 考核组织机构

公司总经理的考核定薪由董事会薪酬与考核委员会根据公司经营目标完成情况并结合个人履职情况核定（参考董事长薪酬），报董事会审议。

公司副职领导人由董事会薪酬与考核委员会根据考核领导小组的考核结果提出分配建议并报董事会审议。考核领导小组由公司总经理任组长，公司董事会办公室、人力资源部、企业管理部、监察室部门负责人为考核组成员。董事会办公室为牵头部门，

负责履行决策审批程序，其他部门协助董事会办公室做好公司副职领导人的考核相关工作。

## **第五条 副职领导人经营业绩考核**

公司根据年度工作目标任务确定考核目标。根据工作任务的实际完成情况，依据定量与定性相结合的考核原则，落实对公司副职领导人的考核工作。

### **（一）考核内容**

1. 公司领导班子成员等级评价结果对应得分占比 15%。评价结果分为优秀、称职、基本称职、不称职，对应得分分别为 110、100、90、0。若未出具等级评价的，则按称职等级核定。

2. 公司主要领导及其他人员对副职领导人的年度评价（基准分为 100 分，最高不超过 100 分），占比 15%。考核维度为党风廉政、敬业精神、担当尽责、管控能力、协调能力等。评价人由公司董事长、总经理、下属企业负责人、本部中层干部和普通员工组成。

3. 各副职领导人经营目标责任书（含考核指标和评价指标）的考核指标结果（基准分为 100 分，最高不超过 120 分），占比 70%。根据职责分工分设权重指标，主要分为经营业绩量化指标、职责业绩具化指标与重点督办和临时性任务。受处分或受处理的副职领导人，按照负面评价计分办法扣罚，该项考核结果得分×50%，即为得分。其他加分事项，主要以各项荣誉取得或受表彰情况确，加分标准以经营层成员岗位聘任协议约定标准取分。

## （二）考核结果应用

1. 考核总分 = 公司领导班子成员等级评价结果对应得分 × 15% + 公司主要领导及其他人员对副职领导人的评价分数 × 15% + 经营目标责任书指标考核结果 × 70%，总分低于 80 分或年度经营业绩考核任一主要指标未达到完成底线或等级评价为“不称职”，均不得当年绩效年薪。

2. 公司副职领导人年度考核系数最低值为 0.6-0.7 的，最高值可为 0.9；最低值为 0.7（不含）-0.8 的，最高值可为 0.85。公司董事会薪酬与考核委员会根据副职领导人得分按排序法或插值法确定其考核系数（保留 4 位小数）。

3. 副职领导人年度平均薪酬分配系数不超过 0.825（含），但不得过于集中，30%以上的副职（人数按四舍五入计算）考核系数不得相同。如出现 30%以上副职人系数相同，由公司主要领导确定排序。

4. 副职领导人因退休等原因当年度任职未满 12 个月，该年度考核系数按其他副职领导人年度考核得分的平均系数核算。

## 第六条 附则

（一）本办法报公司董事会批准后实施。

（二）本办法由公司董事会负责解释。