

甘肃能化股份有限公司

GANSU ENERGY CHEMICAL CO., LTD

经理层任期制和契约化经营业绩考核办法



2023年8月

目 录

第一章 总则.....	2
第二章 考核导向.....	3
第三章 考核内容.....	3
第四章 目标管理.....	4
第五章 考核实施.....	5
第六章 奖惩.....	7
第七章 附则.....	8

 第五条

第一章 总则

第一条 坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻落实党中央国务院、省委省政府关于深化国有企业改革、完善国有资产管理体制的决策部署及省政府国资委的工作安排，维护所有者权益，落实国有资产保值增值责任，建立健全有效的激励约束机制，充分调动经理层“谋经营、抓落实、强管理”的积极性，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》等法律法规，按照省政府国资委关于《省属国有企业推行经理层成员任期制和契约化管理实施方案》（甘国资党〔2021〕60号）《甘肃省省属监管企业负责人经营业绩考核办法》（甘国资考核〔2021〕200号）和《甘肃能化股份有限公司经理层成员任期制和契约化管理实施方案》等文件要求，结合实际，特制定本办法。

第二条 本办法考核的经理层成员，是指甘肃能化股份有限公司（以下简称“公司”）总经理、副总经理、总工程师、总法律顾问以及按照《公司法》《证券法》和公司章程规定的其他高级管理人员（不含出资人委派的财务总监）。

第三条 经营业绩考核工作遵循以下原则

（一）坚持高质量发展。牢固树立新发展理念，以深化供给侧结构性改革为主线，坚持“质量第一、效益优先”，加快质量变革、效率变革和动力变革，不断做强做优做大国有资本。

（二）坚持市场化方向。遵循市场经济规律和企业发展规律，健全市场化经营机制，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用。

（三）坚持依法依规。依法合规履行职责，以管资本为主加强国有资产监管，有效落实国有资产保值增值责任。

（四）坚持分类考核。根据企业功能定位、经营性质和行业特性，结合岗位职责和工作分工，实行差异化考核，提升考核的科学性、针对性、有效性。

(五)坚持对标考核。针对公司短板弱项,强化行业对标,引导经理层不断提升管理水平和竞争能力。

(六)坚持短期目标与长远发展有机统一。坚持公司战略引领,构建结果考核与过程评价相结合、年度考核与任期考核相结合,立足当前、着眼长远的考核体系。

第二章 考核导向

第四条 突出效益效率。引导公司加快转变发展方式,优化资源配置,不断提高经济效益、资本回报水平、劳动产出效率和价值创造能力,实现质量更高、效益更好、结构更优的发展。

第五条 突出创新驱动。引导公司坚持自主创新,加大研发投入,加快关键核心技术攻关,加快科技成果转化,促进转型升级,不断提升核心竞争力。

第六条 突出改革转型。引导公司持续深化改革,转换市场化经营机制,转方式调结构,积极培育和加快发展战略新兴产业,促进新旧动能转换,增强可持续发展能力。

第七条 突出服务保障功能。引导公司积极落实省委省政府决策部署,服务全省经济社会发展战略,有效履行企业政治责任、经济责任和社会责任,为全省实现高质量发展发挥示范作用、做出突出贡献。

第八条 突出维护国有资本安全。引导公司依法合规经营,不断健全国有资产经营监督问责机制,防止国有资产流失。

第三章 考核内容

第九条 经理层成员薪酬结构一般包括基本年薪、绩效年薪、任期激励等。基本年薪为年度基本收入;绩效年薪是与年度经营业绩考核结果相挂钩的浮动收入;任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的收入。

经理层成员经营业绩考核分为年度考核和任期考核，年度经营业绩责任书考核期限为每年1月1日至12月31日；任期经营业绩考核期限原则以三年为一个考核期。具体以责任书约定的时间为准。

第十条 经理层成员年度经营业绩考核内容包括经济效益指标、重点工作推进指标、专项工作评价。经济效益指标为净利润、经济增加值和行业对标等指标，重点工作推进指标为结构调整转型升级和深化改革工作情况，专项工作评价由公司董事会根据专项工作需要设置。

第十一条 任期经营业绩考核内容包括基本指标、任期综合评议和任期内年度考核结果。基本指标为国有资本保值增值率和全员劳动生产率等指标；任期综合评议为对经理层成员任期内供给侧结构性改革、资本结构优化、创新驱动、内部治理、内控体系及风险防范等方面工作的评议；任期内年度考核结果依据经理层成员任期内三个年度经营业绩考核结果确定。

第四章 目标管理

第十二条 公司董事会根据省政府国资委与公司签订的经营业绩责任书目标，确定经理层经营业绩责任书目标任务。

第十三条 经理层考核目标值应与公司确定的总体目标相衔接，经理层成员年度（任期）经营业绩考核目标原则上以基准值为基础确定，基准值依据考核指标上年完成值或近三年完成值的平均值综合确定。

第十四条 经理层成员年度考核目标值原则上应与公司总体目标、财务预算相衔接，任期考核目标值原则上应与公司战略规划相衔接。

第十五条 考核目标值原则上不得低于考核基准值。因转型升级、培育壮大战略性新兴产业或受重大政策性减利因素等影响，预期当期考核指标出现重大变化的，由公司董事会根据影响程度统筹考虑后，合理确定考核目标值。

第五章 考核实施

第十六条 由公司董事会负责组织实施经理层年度及任期经营业绩考核工作，研究经理层经营业绩考核重大事项。

第十七条 经理层经营业绩考核采取由董事会授权董事长代表董事会与总经理签订经理层经营业绩责任书的形式，以及由董事会授权总经理与副总经理签订经营业绩责任书的形式进行。

第十八条 经营业绩责任书内容：

- （一）双方基本信息。
- （二）考核内容及指标。
- （三）考核与奖惩。
- （四）责任书的变更、解除和终止。
- （五）其它需要约定的事项等。

第十九条 经营业绩责任书签订程序

（一）预报经营业绩考核目标建议值。考核期初，公司经理层以考核基准值为基础，将考核期目标建议值和必要的说明材料报公司董事会办公室。

（二）核定经营业绩考核目标值。对考核目标建议值进行初步审核，并就考核目标值及有关内容同经理层沟通后，提交董事会薪酬与考核委员会审议后按照董事会程序确定。

（三）签订经营业绩责任书。由董事会授权董事长代表董事会与总经理签订经理层年度和任期经营业绩责任书，由董事会授权总经理与副总经理签订年度和任期经营业绩责任书。

第二十条 建立考核目标执行情况动态跟踪制度。通过公司财务报告和重要情况报告以及阶段性专项调研等方式，动态跟踪考核目标执行情况，对考核目标完成进度不理想的提出预警。

第二十一条 建立重大事项报告制度。公司发生较大及以上生产安全责任事故和网络安全事件、重大及以上突发环境事件、重大及以上质量事故、重大财产损失、重大法律纠纷案件、重大投融资和资产重组等,对经营业绩产生重大影响的,经理层应及时向公司董事会报告。

第二十二条 经营业绩完成情况按照下列程序进行考核:

(一)考核期末,公司经理层依据经审计的财务决算数据,形成经营业绩总结分析报告报公司董事会。

(二)公司董事会依据经审计并经审核的企业财务决算报告和经审查的统计数据,结合经理层经营业绩总结分析报告,对经理层考核目标的完成情况进行考核,形成考核结果与奖惩意见。

(三)公司董事会将考核结果与奖惩意见反馈给经理层,经理层对考核与奖惩意见有异议的,可及时向董事会反映。最终确认的考核结果可以在一定范围内公开。

第二十三条 经营业绩考核结果的确定

(一) 总经理经营业绩考核结果的确定

总经理基本年薪、绩效年薪、任期激励收入由公司董事会以省政府国资委与公司签订的年度和任期经营业绩责任书主要目标任务,与总经理经营业绩责任书目标任务挂钩进行考核确定。

(二) 经理层副职人员经营业绩考核结果的确定

1. 基本年薪:按照公司总经理与经理层副职人员签订的经营业绩责任书确定的全部考核项目,依照考核标准考核分值进行考核。经理层副职人员基本年薪按照总经理基本年薪的0.6-0.9倍发放,基本年薪分配系数由公司根据经理层副职人员的岗位职责、承担风险和季度考核结果等确定,合理拉开分配差距。经理层副职人员基本年薪分配系数每季度调整一次。

2. 绩效年薪:按公司总经理与经理层副职人员签订的经营业绩责任书确定的全部考核项目,依照考核标准考核分值进行考核。根据《关于印发甘肃省省属国

有企业负责人薪酬管理的通知》（甘人社通〔2021〕310号）规定的绩效年薪计算办法，按照经理层副职个人的经营业绩责任书考核结果，结合经理层副职个人履职绩效综合考评，确定经理层副职人员的绩效年薪。

3. 任期激励收入：依据《关于印发甘肃省省属国有企业负责人薪酬管理的通知》（甘人社通〔2021〕310号）规定的任期激励收入计算办法，按照经理层副职人员任期经营业绩责任书考核结果，结合经理层副职个人履职绩效，确定经理层副职人员的任期激励收入。

对市场化选聘的职业经理人，由公司董事会实行契约化管理，按照市场化机制，加强和完善经营业绩考核，建立市场化退出机制。

第二十四条 落实董事会对经理层的经营业绩考核职权

（一）公司董事会依据省政府国资委考核要求并结合本企业实际对经理层实施经营业绩考核。

（二）公司董事会根据省政府国资委确定的经营业绩考核结果，结合经理层履职绩效，确定经理层业绩考核结果和薪酬分配方案。

第六章 奖惩

第二十五条 公司董事会依据年度和任期经营业绩考核结果对公司经理层实施奖惩。经营业绩考核结果作为经理层年度考核、任期考核的重要内容、经理层成员薪酬分配的主要依据和岗位调整的重要参考。

第二十六条 对公司经理层成员实行物质激励与精神激励。物质激励主要包括与年度和任期经营业绩考核结果挂钩的薪酬激励。精神激励主要包括给予年度和任期通报表扬等方式。

第二十七条 公司发生下列情形之一的，公司董事会根据具体情节给予相应的处理；违规经营投资造成国有资产损失或其他严重后果，按照有关规定对相关责任人进行责任追究处理；涉嫌违纪违法的，依纪依法移送有关纪检监察机关（机构）或司法机关查处。

(一)违反《会计法》《统计法》《企业会计准则》等有关法律法规规章,虚报、瞒报财务状况的。

(二)违反国家法律法规和规定,导致发生较大及以上生产安全责任事故和网络安全事件、重大及以上突发环境事件、重大质量责任事故、重大违纪和法律纠纷案件、群体性上访事件、偏离核定主业盲目投资等情形,造成重大不良影响或者国有资产损失的。

第二十八条 健全考核容错机制,鼓励探索创新,激发和保护企业家精神。公司实施重大科技创新和创新风险投资、发展前瞻性战略性产业等,对经营业绩产生重大影响的,按照“三个区分开来”原则和有关规定,可在考核上不做负向评价。

第七章 附则

第二十九条 考核期内出现不可抗力因素、政策变化、或者发生清产核资、改制重组、省委省政府交办重大任务等情况,公司董事会可以根据具体情况,与经理层充分沟通后变更经营业绩责任书相关内容。

第三十条 考核期内经理层成员发生变动不影响考核实施和考核效力。

第三十一条 本办法未尽事宜、与上级部门相抵触的按省政府国资委等有关文件规定执行。

第三十二条 本办法经公司董事会审议通过之日起实施。