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制度

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，根据国企改革办《经理层成员任期制和契约化管理契约文本操作要点》，结合贵州黔源电力股份有限公司（以下简称公司）实际，制定本制度。

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。相关工作方案、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、

薪酬兑现等工作按照公司董事会相关制度由相应机构组织落实。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周期分为年度和任期。年度经营业绩考核以年度为周期，一般在当年年末或次年年初进行。任期经营业绩考核一般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，包括但不限于经济效益类、经营管理类、风控合规类、重点任务类。年度和任期经营业绩考核内容及指标应当适当区分、各有侧重、有效衔接。考核指标的目标值设置应当科学合理、具有一定的挑战性，一般根据企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等综合确定。

（一）考核内容

总经理经营业绩责任书的考核内容原则上应当全面承接公司年度经营目标，考核指标的目标值一般不低于相关经营指标的目标值。经理层副职经营业绩责任书实行“一人一岗、一岗一表”，考核内容一般包括共性指标和个性考核指

标两部分。共性指标（如企业经营业绩指标）权重原则上不得高于50%，个性考核指标权重原则上不得低于50%。个性考核指标应当明确具体的考核内容和指标，且每项考核指标的权重应当清晰明确。

企业年度（任期）经营指标为公司的业绩考核指标。个性指标根据工作分工设置，主要来源于公司生产经营及发展战略规划、个人分管领域重点任务等。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）绩效得分计算

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+个性指标得分×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、称职、基本称职、不称职四个考核等级。

第四章　考核程序及结果应用

第七条　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，董事会薪酬与考核委员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　内容调整

经营业绩责任书签订后，除遇国家宏观经济形势重大变

化、产业政策调整或企业战略重大调整、清产核资、资产重组等情况外，约定事项及考核指标原则上不作调整。

第九条 任期内，经理层成员岗位职责和分工一般保持相对稳定。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。

第十条 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、履行决策程序，反馈给经理层成员。

第十一条 考核结果应用

（一）年度（任期）考核结果与经理层成员绩效年薪（任期激励）分配相挂钩。

表 1 总经理年度（任期）绩效兑现系数

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
称职	95 分>考核得分≥90 分	0.8-1.0 之间插值计算
基本称职	90 分>考核得分≥80 分	0.6-0.8 之间插值计算
不称职	80 分>考核得分≥70 分	0
底　线	考核得分<70 分	0

表 2 其他经理层成员年度（任期）绩效兑现系数

绩效等级	等级评定规则	个人年度（任期）

		绩效兑现系数
优秀	绩效得分≥95 分，且排名前 30%	1.0+y+(n−1)x
称职	考核得分≥90 分 且在称职等级中排名第一名	1.0+y+(n−2)x
	考核得分≥90 分 且在称职等级中排名第二名	1.0+y+(n−3)x
	考核得分≥90 分 且在称职等级中排名第三名	1.0+y+(n−4)x
	考核得分≥90 分 且在称职等级中排名最后一名	1.0+y
基本称职	90 分>考核得分≥80 分	0.8
不称职	80 分>考核得分≥70 分	0
底　线	考核得分<70 分	0

（1+y）代表绩效兑现起始系数、n 是公司经理成员数量，x 是绩效等次之间的绩效兑现系数极差。

绩效兑现起始系数（1+y）、绩效兑现系数极差 x 需根据公司相关要求，由人力资源部考核确认。

（二）任期考核结果为不称职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。因个人原因任期未满的，不得领取任期激励。职务发生变动的，按其所任职务和任职时间分段核定兑现年度薪酬和任期激励。

（三）年度绩效兑现系数、任期绩效兑现系数分别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。

第五章　考核结果反馈

第十二条　考核结果反馈

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

第六章　附　则

第十三条　如与公司新规定不符的，按公司新规定执行。

第十四条　本办法经公司党委会讨论研究，董事会审议通过后实施，由公司董事会负责解释。自印发之日起施行，原《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》（黔源人制〔2025〕1号）同时作废。