华电能源股份有限公司

经理层成员经营业绩考核办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实国资委、华电集团公司深化国有企业改革系列决策部署，健全有效的激励约束机制，充分发挥业绩考核的导向作用，引导企业高质量发展，根据《中国华电集团有限公司推行经理层成员任期制和契约化管理指导意见》和业绩考核相关制度办法，结合公司实际，制定本办法。

第二条 遵循的原则

- （一）坚持党管干部原则和发挥市场机制作用相结合；
- （二）坚持质量第一效益优先；
- （三）坚持年度考核与任期考核相结合；
- （四）坚持考核主体权责对等。

第三条 本办法适用于公司经理层成员，包括总经理、副总经理、总会计师、总工程师。公司非经理层的其他领导人员的业绩考核管理，仍按集团公司有关规定执行。

第四条 经理层成员业绩考核分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核，根据岗位职责、分工，采取与经理层成员签订业绩考核目标责任书的方式进行。

第二章 考核导向

第五条 突出质量效益，引导公司优化资源配置，不断提升经济效益和经营质量，增强核心竞争能力和价值创造能力，实现效益更好、质量更优、效率更高的发展。

第六条 突出战略发展，引导公司贯彻新发展理念，服务和融入国家战略，加快转变发展方式，优化产业结构，改善产业布局，转换增长动力，实现发展质量稳步提升。

第七条 突出改革创新，引导公司不断深化改革，搞活体制机制，补齐短板弱项，增强动力活力。更加注重科技创新、商业模式创新，为高质量发展打造新引擎。

第八条 突出安全环保，引导公司扎实履行央企责任，巩固安全发展理念，深入推进本质安全型企业建设，强化生态环境保护，防范化解重大风险，在攻坚克难中彰显使命担当。

第三章 年度考核

第九条 年度经营业绩考核以公历年度为考核周期，一般在次年年初进行。

第十条 经营业绩考核包括质量效益、战略发展、改革创新和安全环保四个维度。总经理承接集团公司全部考核任务，考核范围内副职经理层成员要进一步从公司整体业绩指标、个人分管业务指标、个人岗位提炼指标三个层面差异化、精准化设置考核指标。

每个考核指标设置明确的权重、量化的目标值、规则清晰的评分标准；考核范围内副职经理层成员须确定主要指标，主要指

标有且只有一个,在年度经营业绩责任书中明确标出。

第十一条 质量效益分为经济效益指标和经营管理指标。经济效益指标主要考核公司的经济效益、价值创造能力等方面的指标;经营管理指标主要考核与经济效益高度关联的关键经营要素,根据公司自身短板和行业特点差异化设置,采取市场对标、自身改善等考核方式。

第十二条 战略发展主要考核落实服务国家战略、落实公司发展战略(项目发展、市场开拓、研发投入)等方面的指标,根据公司发展情况分阶段、分节点设置考核目标。

第十三条 改革创新主要考核国资国企改革重大任务、重点专项任务阶段性进展情况;公司部署的重点专项工作完成情况;以及科技创新、商业模式创新等方面的指标。

第十四条 安全环保主要考核安全生产、环境保护、依法经营、信访维稳保密工作、网络安全等方面的内容。

第四章 任期考核

第十五条 任期经营业绩考核以三年为一个考核周期,一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

第十六条 任期考核包括质量效益、战略发展、改革创新和安全环保四个维度。

第十七条 质量效益主要考核国有资本保值增值、劳动产出效率、资本运营效率等方面的指标。

第十八条 战略发展主要考核落实服务国家战略；落实公司中长期发展规划，优化资产结构、提升发展质量等方面的指标。

第十九条 改革创新主要考核国资国企改革重大任务和重点专项任务完成情况，以及科技创新成果转化、关键核心技术攻关等方面的指标。

第二十条 安全环保主要考核能源资源节约、生态环境保护和风险防控等方面的内容。

第五章 考核奖惩

第二十一条 年度财务决算后，公司董事会以经理层成员签订的《经营业绩责任书》为依据，根据经理层成员所承担的考核指标的目标值和实际完成值，严格按照评分标准进行评价。评价结果分为优秀、合格、基本合格、不合格四个等级，每个等级对应不同的年度考核系数，年度考核系数与经理层成员绩效年薪直接挂钩。

考核分数	高于 100	100-91	90-81	低于 80
考核等级	优秀	合格	基本合格	不合格
对应的年度考核系数区间	1.10-1.00	1.00-0.91	0.90-0.81	0

年度考核系数在考核等级所对应的系数区间内，根据考核得分按插值法计算。

第二十二条 经理层成员的考核分数和考核等级向个人反馈，考核等级在公司党委会上公开。

第二十三条 公司董事会根据年度和任期考核结果对经理层成员实施奖惩。

（一）考核结果作为经理层成员薪酬兑现的主要依据；

（二）考核结果作为经理层成员聘任（解聘）的重要依据。

第二十四条 经理层成员薪酬主要包括基本年薪、绩效年薪、任期激励。基本年薪是经理层成员的年度基本收入；绩效年薪与年度考核结果挂钩；任期激励与任期考核结果挂钩。

第二十五条 公司董事会对经理层成员实行物质激励和精神激励。物质激励主要包括绩效年薪、任期激励；对通过主观努力在质量效益、战略发展、改革创新等方面业绩贡献特别突出的，可给予特殊奖励。精神激励主要包括授予荣誉称号、给予通报表扬等方式。

第二十六条 年度经营业绩考核结果未达到完成底线（得分率低于 70%），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%）的、连续两年年度经营业绩考核结果为不合格（得分率低于 80%）或任期经营业绩考核结果为不合格（得分率低于 80%）的，将中止任期或不再续聘。

第二十七条 聘任期间对公司重大决策失误、重大资产损失、重大安全事故等负有重要领导责任的，或对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的，将中止任期或不再续聘。

第二十八条 经理层成员因严重违纪违法、严重违反企业管理被追究相关责任，将中止任期。

第二十九条 经理层成员因健康原因无法正常履行工作职责的，或因其他原因经集团公司认定不适合在该岗位继续工作的，将中止任期。

第六章 考核实施

第三十条 公司董事会是公司经营业绩考核工作的专门工作机构，负责组织、协调和落实公司经营业绩考核相关工作，审核经营业绩考核制度办法、考核目标和考核结果等。

第三十一条 经营业绩责任书主要包括以下内容

- （一）双方基本信息；
- （二）考核内容及指标；
- （三）考核指标的目标值、确定方法及计分规则；
- （四）考核实施与奖惩；
- （五）其他需要约定的事项。

第三十二条 经营业绩责任书中考核指标目标值和计分规则按以下办法确定。

（一）总经理经营业绩责任书的考核内容原则上与集团公司下达的企业经营指标保持一致，考核指标的目标值一般不低于相关经营指标的目标值；

（二）其他经理层成员经营业绩责任书实行“一人一岗、一岗一表”，考核内容一般包括公司整体业绩指标、个人分管业务指标、个人岗位提炼指标，公司整体业绩指标所占权重不超过

50%，个人分管业务指标、个人岗位提炼指标根据岗位职责及工作分工差异化设置；

（三）签订经营业绩责任书之前，经理层成员承担的考核指标计分规则可根据最新情况逐年调整；签订经营业绩责任书之后，未经董事会同意，计分规则不得变更。

第三十三条 经营业绩责任书签订的程序

（一）考核期初，董事会根据公司工作任务部署，提出经理层各成员本年的经营业绩指标的考核目标，履行相关决策程序后，编制业绩考核目标责任书；

（二）董事长代表董事会与总经理签订其经营业绩责任书，董事长会同总经理与经理层副职分别签订经营业绩责任书；

（三）如遇特殊情况，经营业绩责任书未尽事宜，可签订补充文件。补充文件作为经营业绩责任书的附件，具有同等法律效力。

第三十四条 经营业绩责任书的变更

（一）经营业绩责任书签订后，除遇国家宏观经济形势重大变化、产业政策调整或公司战略重大调整、清产核资、资产重组等情况，约定事项及考核指标原则上不作调整；

（二）公司因转型升级、发展战略性新兴产业、承担重大改革任务、实施重大战略价值的创新风险投资、受重大市场或政策等因素影响，预计当期考核出现重大变化的，由公司视影响程度给予统筹考虑后，对相关指标进行调整；

（三）建立考核容错机制,鼓励探索创新。公司实施重大科技创新、新业态新模式创新、管理创新,以及发展前瞻性战略性新兴产业等,对经营业绩产生重大影响的,按照“三个区分开来”,可在考核上不做负向评价。

第三十五条 考核期内,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。

第三十六条 考核期末,董事会依据经审计的财务决算数据等,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,经党委会前置研究、报集团公司审批后履行决策程序,反馈给经理层成员。经理层成员对考核意见有异议的,可及时向董事会薪酬与业绩考核委员会反映。

第七章 附 则

第三十七条 本办法由公司董事会负责解释。

第三十八条 考核期内,若公司《经理层成员经营业绩考核办法》发生变化,则按新的办法执行。