

新疆国统管道股份有限公司

经理层成员经营业绩考核管理办法

第一章 总则

第一条 为建立健全新疆国统管道股份有限公司（以下简称“股份公司”）经理层成员的激励与约束机制，充分调动股份公司经理层成员干事创业的积极性、主动性、创造性，确保股份公司经营目标的实现，根据中国物流集团有限公司《关于进一步规范二级公司经理层成员任期制和契约化管理的通知》有关规定要求，结合股份公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称的经理层成员是指按照经理层任期制和契约化制度进行管理的，由董事会履行聘任程序的经理层领导班子成员，包括总经理、副总经理、财务总监、总工程师及其他高级管理人员等。

第三条 基本原则

（一）业绩导向原则。根据股份公司经营考核目标，建立责任层层落实、目标逐级保障的经理层成员绩效考核机制，确保股份公司绩效目标的实现。

（二）坚持激励与约束并重原则。建立科学合理的薪酬分配和激励机制，有效调动积极性。健全监督约束机制，严管理、严格监督。

（三）契约化管理原则。以签订年度和任期绩效合约的方

式，建立和形成经营业绩与约束机制相结合的考核经营责任制。

（四）差异化考核原则。坚持内部公平性与差异性并举，差异化设置分管不同业务的经理层成员考核内容，形成基于岗位分工的差异化考核体系。

第四条 经理层成员考核方式包括年度经营业绩考核和任期经营业绩考核。

第二章 组织机构

第五条 股份公司党委会负责研究讨论经理层成员考核结果应用等重大事项。

第六条 股份公司董事会是经理层成员绩效考核管理的领导机构，负责对经理层成员考核管理提出具体要求，审批经理层成员绩效考核指标选取及目标值设定，确定考核结果和运用方案。

第七条 人力资源部（党委干部部）是经理层成员考核管理的工作机构，负责拟定经理层成员绩效管理方案，牵头制定经理层成员的考核指标，组织推进绩效管理工作，提出经理层成员考核结果运用方案，接受、审核、处理经理层成员的考核申诉，对考核管理中存在的问题提出意见和建议。

第八条 相关部门提出与本部门职责相关考核指标的目标建议值、考核完成值和相关考核指标评分建议。

第三章 年度经营业绩考核

第九条 经理层成员年度经营业绩考核以公历年为考核期，于每年末进行预考核至次年三季度末完成最终考核。

第十条 总经理年度经营业绩考核。

总经理年度经营业绩考核除全面承接上级单位下达的各项指标外，同时承接董事会对于个人及经理层团队的考核。

具体指标及计分规则每年依据上级单位下达的年度经营业绩责任书及董事会下达的考核进行动态调整。

第十一条 其他经理层年度经营业绩考核。

（一）考核内容

其他经理层成员年度经营业绩考核主要依据总经理年度经营业绩考核分解至分管领域，并结合董事会对所分管领域的具体考核要求开展。每个考核期开始前，可根据股份公司战略目标及经营计划对年度经营业绩考核指标进行调整。

（二）考核目标值

1. 董事会下达经理层绩效考核目标分数由股份公司董事会研究确定，原则上目标值不低于上一年度实际得分。

2. 经理层分管领域包括分管部门、分管企业等考核目标，分管领域考核指标中岗位说明书职责目标值原则上为全部完成，根据分管领域经营计划、重点工作或依据历史完成情况、战略规划目标及管理要求综合确定。

3. 若年度经营业绩责任书签订期间，出现其他经理层成员

分管领域发生变更情况，年度末，可依据实际变更情况对分管领域目标值进行调整，经理层成员填报《目标值调整申请表》（附件1），经总经理审核，董事会批准后实施。

（三）主要指标考核

1. 主要指标的确定

股份公司董事会根据经理层成员根据分管领域经营计划、重点工作等确定1-3个各经理层年度业绩考核主要指标。

2. 主要指标的考核

（1）主要指标作为经理层成员年度考核重点，其分值或权重占比不得低于10分。

（2）若经理层成员主要指标未完成，股份公司董事会在按照本规定第十二条规定进行考核等级确定时可依据主要指标未完成造成的影响，对经理层成员降低一个考核等级。

（四）考核计分规则

年度经营业绩考核得分 = 股份公司考核指标得分 + 个人业绩指标得分 + 管理性指标考核得分。

1. 股份公司考核指标得分（分值和权重占比不得低于30%）

股份公司考核指标得分 = 按照上级单位考核得分 × 权重计算得分。

2. 董事会下达个人业绩指标得分。

个人业绩指标得分 = 分管企业指标考核得分 + 分管部门指标

考核得分+重点工作考核得分。

3. 管理性指标考核得分

管理性指标考核得分=各管理性指标考核得分-管理性指标扣分。

4. 具体单项考核目标评分标准，将详细列示于各经理层年度经营业绩考核责任书相关附件中。

第十二条 考核等级确定

根据年度经营业绩考核得分，将其他经理层成员年度经营业绩考核结果划分为 A、B、C、D 四个等别。

考核等级	年度经营业绩考核得分及排名
A（优秀）	年度经营业绩考核结果在 95 分及以上，且排名前 2 名
B（良好）	年度经营业绩考核结果在 90 分（含）以上
C（合格）	年度经营业绩考核结果在 80 分（含）-90 分
D（不合格）	年度经营业绩考核结果在 80 分以下

若分管领域出现净利润经营亏损、融资性贸易、重大及以上生产安全责任事故，或分管部门出现重大管理失误给股份公司造成重大损失的，当年年度经营业绩考核结果计为不合格（D 级）。

第十三条 考核结果应用。

经理层年度经营业绩考核结果作为薪酬分配、岗位聘任和职务任免的重要依据。

第四章 任期经营业绩考核

第十四条 经理层成员任期经营业绩考核以三年任期为考核期，于任期结束实施。

第十五条 总经理任期经营业绩考核。

总经理任期经营业绩考核除全面承接上级单位下达的股份公司任期考核各项指标外，同时承接董事会对于总经理个人及经理层团队任期考核。主要包括：

1. 股份公司任期业绩指标（即上级单位下达的任期业绩指标），所占分值和权重不得低于 30%。

2. 个人业绩指标（即董事会对总经理个人任期考核指标）。

3. 年度考核结果（即任期内各年度经营业绩考核得分平均值）。

4. 管理性指标（即董事会对安全生产、综治维稳、专项行动、合规经营、工会管理、履行社会责任等指标的考核）。

具体分值或权重，以及计分规则依据上级单位下达的任期经营业绩目标及董事会下达的任期考核要求构成。

第十六条 其他经理层成员任期经营业绩考核。

（一）考核内容

其他经理层成员任期经营业绩考核主要依据总经理任期经营业绩考核分解至分管领域，并结合董事会对所分管领域的具体考核要求开展。每个考核期开始前，可根据股份公司战略目标及经营计划对任期经营业绩考核指标进行调整。主要包括：

1. 股份公司任期业绩指标（即上级单位下达的任期业绩指标），所占分值和权重不得低于 30%。

2. 个人业绩指标（即董事会对经理层个人分管领域的任期考核指标）。

3. 年度考核结果（即任期内各年度经营业绩考核得分平均值）。

4. 管理性指标（即董事会对经理层分管领域的管理要求指标考核）。

具体细分指标及权重由总经理根据实际情况综合确定，报董事会审批后实施。

（二）考核目标值

其他经理层成员任期分管业务考核指标目标值贯彻、分解上级单位、董事会下达的总体业绩目标或依据历史完成情况、股份公司战略规划目标及管理要求综合确定。

（三）考核计分

其他经理层成员任期经营业绩考核得分=股份公司任期业绩指标考核得分×权重+个人业绩指标考核得分×权重+任期内年度考核结果平均得分×权重+管理性指标考核得分。

1. 股份公司任期业绩指标考核得分（分值和权重占比不得低于 30%）。

股份公司任期业绩指标考核得分 = 按照上级单位任期考核得分×权重计算得分。

2. 董事会下达个人业绩指标得分

个人业绩指标得分=分管领域指标考核得分+重点工作指标考核得分。

3. 管理性指标考核得分

管理性指标考核得分=各管理性指标考核得分-管理性指标扣分。

4. 具体单项考核目标评分标准，将详细列示于各经理层任期经营业绩考核责任书相关附件中。

（四）考核等级确定

根据任期经营业绩考核得分，将其他经理层成员任期经营业绩考核结果划分为 A、B、C、D 四个等级。

考核等级	任期经营业绩考核得分及排名
A（优秀）	任期经营业绩考核结果在 95 分及以上，且排名前 2 名
B（良好）	任期经营业绩考核结果在 90 分（含）以上
C（合格）	任期经营业绩考核结果在 80 分（含）-90 分
D（不合格）	任期经营业绩考核结果在 80 分以下

第十七条 考核结果应用

经理层任期经营业绩考核结果作为薪酬分配、岗位聘任和职务任免的重要依据。

第五章 考核反馈与申诉

第十八条 考核实施

（一）考核期结束后，根据董事会要求，财务部提报股份

公司财务报表及相关经营数据。

（二）人力资源部（党委干部部）对经理层成员经营业绩指标完成情况进行总结分析，并将考核分析报告及相关材料报董事会审批。

（三）董事会以《考核结果反馈表》的形式将确认的绩效考核结果反馈给经理层成员。

第十九条 考核申诉

（一）其他经理层成员对考核程序的执行情况及考核结果存在异议的，可填写《考核申诉表》（附件 2），以书面形式向股份公司董事会提出申诉。

（二）股份公司董事会接到申诉后，应在 3 个工作日内做出是否受理的答复。申诉事项无客观事实依据的，不予受理。

（三）人力资源部（党委干部部）组织有关部门或人员对申诉内容进行调查、协调与沟通，于 10 个工作日内将调查结果及处理方案报至总经理、董事长，经总经理、董事长审核后，报至股份公司党委会、董事会审批，并将相关申诉结果意见填写至《考核申诉表》，同时将申诉结果反馈至申诉人。

第六章 附则

第二十条 本办法由股份公司人力资源部（党委干部）负责解释。

第二十一条 本办法自颁布之日起施行。

附件 1

新疆国统管道股份有限公司
其他经理层成员年度/任期经营业绩责任书
目标值调整申请表

一、基本情况

申请人姓名：_____

申请人岗位：_____

所属年度经营业绩考核周期：_____

申请日期：_____

二、调整原因及结果说明

由于年度内分管区域发生调整，根据《XXXXXX》相关规定，特申请对新签合同目标值进行调整。

状态	分管领域	目标	年度内分管时长
调整前			
调整后			

年度内分管区域调整情况如下：

指标	调整前	调整后	目标值调整原因

经相关部门核对，相关指标目标值调整如下：

指标	调整前	调整后	目标值调整原因

三、党委会意见

四、总经理审核意见

五、董事会审批意见

附件 2

新疆国统管道股份有限公司
经理层成员年度/任期经营业绩责任书
考核申诉表

一、基本情况

申诉人姓名：_____

申诉人岗位：_____

所属年度/任期经营业绩考核周期：_____

申诉日期：_____

二、申诉原因

由于_____原因，根据相关规定，特申请对_____进行调整。

申诉情况如下：

状态	指标	目标	调整原因
调整前			
调整后			

经相关部门核对，相关指标目标值调整如下：

指标	调整前	调整后	目标值调整原因

三、党委会意见

四、总经理审核意见

五、董事会审批意见