

证券代码：873734

证券简称：康源水务

主办券商：国融证券

鄂尔多斯市水投康源水务股份有限公司经理层成员年度和 任期经营业绩管理实施办法（试行）

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

公司于 2024 年 10 月 25 日召开第一届董事会第三十二次会议，审议通过《公司经理层成员年度和任期经营业绩管理实施办法（试行）》。议案表决结果：同意 7 票；反对 0 票；弃权 0 票。本议案无需提交股东大会审议通过。

二、 制度的主要内容，分章节列示：

鄂尔多斯市水投康源水务股份有限公司 经理层成员年度和任期经营业绩管理实施办法（试行）

第一章 总则

第一条 为规范公司经理层成员年度和任期经营业绩考核管理工作，客观评价工作绩效，努力促进公司整体经营发展目标的顺利实现。根据市国资委对集团经营业绩考核导向和集团《公司经理层成员任期制和契约化管理实施办法》，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法对公司经理层成员经营业绩考核管理的业绩考核方案、考核结果运用、申诉与处理及管理与监督等内容进行规范。

第三条 本办法所称“经理层成员”是指公司实施任期制和契约化管理的经理层成员，以及其他由董事会聘任的负责经营的高级管理人员。

第四条 经理层成员经营业绩考核管理机构为公司董事会，证券事务部、综

合管理部为具体实施部门。

（一）董事会是经理层成员任期制和契约化管理相关工作的决策机构，决定经理层任期制和契约化考核制度体系建设、指标、考核相关工作、考核结果及结果的运用等事项。

（二）证券事务部负责组织实施经理层成员年度和任期经营业绩考核工作，汇总统计经理层成员的年度和任期经营业绩考核结果。

（三）综合管理部负责将考核结果按照本办法计算经理层成员年度和任期绩效考核的具体薪酬分配。

经营业绩考核分为年度考核和任期考核。

第五条 经营业绩考核实行任期制和契约化管理。公司董事会授权董事长与总经理签订年度和任期经营业绩目标责任书，总经理与其他经理层成员签订年度和任期经营业绩目标责任书。

第六条 经营业绩考核工作应当遵循以下原则：

（一）坚持依法依规原则。经营业绩考核必须严格遵守国家法律法规和国有企业改革相关规定，认真履行相关程序，加强动态监测，有效落实国有资产保值增值责任，确保程序合理、规则公平和结果公正。

（二）坚持“权责利”相统一原则。理清党组织、董事会和经理层的权责，完善董事会对经理层授权经营体系，规范权力运行，实现权利、义务、责任相统一。

（三）坚持激励与约束并重原则。正确处理授权经营与有效监督的关系，既要树立正向激励的鲜明导向，充分激发干事创业的积极性，又要注重完善监督保障体系，建立与经理层成员选任方式相匹配、与公司功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化激励约束机制，实现激励机制与约束机制相统一。

（四）差异化考核原则。根据经理层成员岗位职责及分工，建立和完善不同经理层成员差异化的考核指标设置及分配机制。实现指标设置差异化、考核结果差异化、薪酬分配差异化。

（五）坚持市场化方向。遵循市场经济规律和公司发展规律，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，强化正向激励，激发企业活力。

第七条 经营业绩考核工作应当遵循以下导向：

（一）突出质量效益。加快转变工作方式，优化资源配置，不断提高经济效益、资本回报水平、全员劳动生产效率和价值创造能力，实现公司质量更高、效益更好、结构更优的发展。

（二）突出创新驱动。坚持自主创新，不断增强公司核心竞争能力。

（三）突出服务保障功能。在发展前瞻性战略性产业、促进公司协调发展、保障公司经济稳定健康发展和安全生产等工作中发挥重要作用，鼓励经理层成员积极承担社会责任。

（四）突出供给侧结构性改革。聚焦主业做强实业，加快结构调整，着力补齐公司发展短板，积极培育新动能，不断提升企业可持续发展能力。

第二章 分类考核

第八条 建立健全差异化考核机制。考核评价采取定量为主、定量与定性相结合的方式，经营业绩考核分为年度考核和任期考核。主要考核年度和任期工作业绩、重点工作任务和能力素质等指标的完成情况。考核结果作为兑现年度和任期绩效薪酬的依据。

第九条 考核流程。董事会依据签订的经营业绩目标责任书、经审计的财务决算数据等，对经理层成员年度、任期经营业绩的指标的完成情况进行考核，形成考核与奖惩意见，并反馈给经理层成员。如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在一定范围内公开。

第十条 根据公司的战略定位和发展目标，统筹考虑公司肩负的经济责任、政治责任、社会责任，对不同分工的经理层成员，突出不同考核重点，合理设置考核指标及权重，实施分类和差异化考核。

第十一条 公司党组织、董事会各司其职，加强协同，建立健全党组织会议前置、董事会决策、经理层成员执行的有效运行机制，在保障经理层成员经营自主权前提下按照岗位聘任协议及年度、任期经营业绩目标责任书进行考核。

第十二条 年度经营业绩考核

（一）考核周期：年度经营业绩考核周期为一年。

（二）考核内容：年度考核内容依据当年经营环境、职责分工，结合公司年度考核指标确定。主要着眼于年度工作目标的完成，重点考核工作业绩、重点工

作任务和能力素质等指标完成情况。突出经营效益，鼓励创效增收，通过业绩增量提高薪酬收入。

（三）指标目标值设置：目标值根据公司发展战略、经营预算、历史数据、行业对标等设置，并与集团对公司的经营业绩考核目标值相衔接。

目标一经确定，原则上不再调整。出现以下情形时，可由经理层提报董事会审批后调整。

1. 外部环境发生重大变化。
2. 不可抗力因素。
3. 董事会对公司战略做出重大调整等情况。
4. 董事会认可的其他事项。

（四）年度经营业绩考核按百分制评分，按考核结果划分为 A、B、C、D、E 五个等级：90 分以上为 A 级，85 分（含）—90 分为 B 级，80 分（含）—85 分为 C 级，70 分（含）—80 分为 D 级，70 分以下为 E 级，按考核分数、等级兑现绩效年薪。

绩效年薪=全额绩效年薪×年度考核评价系数。由综合管理部根据本办法具体核算。

年度经营业绩考核是经理层成员年度考核的重要依据，年度经营业绩考核 C 级的，进行约谈；年度经营业绩考核 D 级的，进行提醒谈话；年度经营业绩考核 E 级的，取消当年绩效年薪。公司可根据岗位聘任协议、经营业绩目标责任书的有关规定执行。

以上考核指标及评分标准详见年度经营业绩考核指标表。

第十三条 任期经营业绩考核

（一）考核周期：任期经营业绩考核周期为一个任期（三年）。

（二）考核内容：详见任期经营业绩考核指标表。

（三）任期经营业绩考核按百分制评分，按考核结果划分为 A、B、C、D、E 五个等级：90 分以上为 A 级，85 分（含）—90 分为 B 级，80 分（含）—85 分为 C 级，70 分（含）—80 分为 D 级，70 分以下为 E 级，按考核分数、等级兑现任期激励薪酬。

任期激励薪酬：任期内三年的任期激励薪酬之和×任期考核评价系数。由综

合管理部根据本办法具体核算。

(四)任期内调动兑现机制：如非因考核对象自身原因产生的职务调整变动，按照激励对象调动时任期内主要工作目标完成的程度，确定应兑现的任期激励薪酬予以兑现；如因不能胜任岗位或其他个人原因导致的职务调动，不予兑现任期激励薪酬。

(五)薪酬追索扣回：在规定期限内发现经理层成员给公司造成重大经济损失或重大不良影响的，公司应将其相应期限内兑现的任期激励薪酬部分或全部追回，并止付所有未支付部分。薪酬追索扣回规定同样适用于离职的经理层成员。

第三章 考核结果运用及奖惩

第十四条 依据年度和任期经营业绩考核结果实施奖惩。经营业绩考核结果作为经理层成员薪酬分配的主要依据和职务任免的重要依据。

第十五条 任期届满，由董事会依据法律法规、公司章程及企业管理制度对其进行年度和任期考核评价，根据经营业绩目标责任书完成情况、履职情况等确定年度和任期考核评价结果，决定续聘的重新履行聘任手续，签订岗位聘任协议和年度、任期经营业绩目标责任书。经考核认定不适宜继续任职的，应当中止任期、免去现职。一般包括以下情形：

(一)连续两年年度经营业绩考核结果为不称职的（百分制考核结果低于70分）。

(二)任期综合经营业绩考核结果为E级的。

(三)对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

(四)因其他原因，公司董事会认为不适合在该岗位继续工作的。

第十六条 实行物质激励与精神激励相结合。物质激励主要包括与经营业绩考核结果挂钩的绩效年薪和任期激励薪酬。精神激励主要包括给予任期通报表扬等方式。

第十七条 对科技创新取得重大成果，承担重大战略任务或专项任务成绩突出、积极参与并作出重大贡献的，在年度经营业绩考核中可给予加分奖励，对承担重大战略任务或专项任务完成情况较差的，无特殊客观原因的，在业绩考核中予以扣分处理。

第十八条 发生重大决策失误或违法、违纪事件和生产安全责任事故、突发

环境事件、重大群体性事件、重大质量责任事故、重大法律纠纷案件，恶性竞争、偏离核定主业盲目投资、防控金融风险不力等情形，经认定给公司造成重大不良影响或国有资产损失的，依照国家有关规定，根据查证核实和责任认定结果，视情节给予相应追索、扣减当年绩效年薪和延期支付绩效年薪或解聘处理。

第十九条 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、发展前瞻性战略性新兴产业等事项出现失误、错误和损失，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，严格履行了相关决策程序、没有谋取个人私利且未对公司造成重大损失的，经董事会核查认定后，在考核上不做负向评价。

第二十条 健全纠错改正机制。对工作中出现的苗头性、倾向性问题，早发现、早提醒、早纠正。对普遍存在的共性问题，及时掌握动态，有针对性地教育引导。采取监察建议、提醒约谈、诫勉谈话、责令纠错等方式督促分析查找原因，制定改进措施，及时纠正偏差和失误，推动问题整改。

第四章 申诉与处理

第二十一条 为确保考核公平、公正，经理层成员对考核指标评价结果有异议时，证券事务部负责答疑；对具体薪酬核算方式和结果有异议的，综合管理部负责答疑。被考核人如仍对考核结果不满意或者持有异议，可以采取书面形式向董事会申诉，最终以董事会评议结果为准。

第二十二条 具体负责的部室分别负责对应职权范围事项的调查、协调、处理经理层成员申诉，提出处理建议。

第二十三条 申诉受理

（一）接到申诉后，应及时做出是否受理的答复。对于申诉事项无客观事实依据，仅凭主观臆断的申诉不予受理。

（二）受理的申诉事件，首先由具体负责的部室在接到申诉申请书之日起15个工作日内完成调查。

（三）董事会结合调查情况，就申诉的内容组织审查、裁决，并将处理结果通知申诉人；具体负责的部室应做好申诉处理记录并存档。

第五章 管理与监督

第二十四条 经理层成员的薪酬收入为税前收入。在兑现绩效年薪和任期激

励薪酬时按相关法律法规计算个人所得税。

第二十五条 经理层成员的基本年薪、绩效年薪、任期激励薪酬和符合国家规定并经公司审核同意的其他货币性收入，由公司按照具体收入与支出设置明细帐目，单独核算，计入公司工资总额并在工资统计中单列。

第二十六条 工伤及患病或非因工负伤待遇。在聘任期内发生工伤按《工伤保险条例》和《劳动能力鉴定职工工伤与职业病致残等级标准》相关规定执行；患病或非因工负伤按相关规定执行。

第二十七条 公司各职能部门应当积极维护经营业绩考核工作的严肃性，切实保障绩效考核数据提供的公平性、准确性和全面性。坚决杜绝数据失真或舞弊及打击报复等不当行为，如发现有上述行为的，责任部门及责任人要及时采取措施予以更正。对绩效考核造成不良影响的，公司将给予责任人通报批评处理，涉嫌违法的交由司法机关处理。

第六章 附则

第二十八条 公司在考核期内经营环境发生重大变化，或者发生清产核资、改制重组、主要负责人变动等情况，董事会可以根据具体情况变更经营业绩目标责任书的相关内容。

第二十九条 本办法修改解释权属董事会。

第三十条 本办法自董事会审议通过之日起试行。

鄂尔多斯市水投康源水务股份有限公司

董事会

2024年10月28日