

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绩效考核管理办法

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 11 月 29 日召开第一届董事会第三十四次会议，审议通过《绩效考核管理办法》。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 绩效考核管理办法

第一章 总则

第一条 为促进公司工作的科学化、制度化、规范化，进一步完善员工绩效考核体系和激励约束机制，充分调动员工的积极性、主动性和创造性，从而提高工作绩效，促进公司持续健康发展，结合公司实际并配套公司《薪酬管理制度》，制定本绩效考核管理办法。

第二条 本办法适用于鄂尔多斯市水投康源水务股份有限公司（以下简称“公司”）部长及以下正式员工。

第三条 通过绩效考核对员工一定时期的工作作出客观评价，奖优罚劣、校正工作方法和提高工作效率，发扬良好的工作作风，营造积极向上的工作氛围，更好提高公司管理水平，从而提高公司经营业绩。

第四条 考核工作应遵循以下几点原则：

(一) 公开性原则：考核内容、考核标准、考核程序和方法事先公开；

(二) 客观性原则：考核要做到以事实为依据，对被考核人的任何评价都应有事实根据，考核指标尽可能的量化细化，用事实标准和数据说话，难以量化的考核，可采取定性分析，强化考核项目的可比度和度量性，最大限度的减少主观随意性；

(三) 绩效改善重于考核结果的原则：考核是手段，提升是目的，所以在发挥绩效考评机制的激励约束作用的同时要侧重于根据考评结果有针对性地指导员工提高工作质效，帮助员工进步，促进企业管理提升；

(四) 突出重点和注重实效，根据部门重点工作任务和关键岗位职能，将本部门的目标任务以考核指标的形式分解到全员。

第五条 考核结果为员工培训、岗位调整、绩效发放、晋升降级等提供依据。

第二章 组织机构及职责

第六条 公司成立员工绩效考核领导小组（下称“考核组”），组成人员如下：

组 长：董事长

副组长：总经理

成 员：副总经理、财务总监、综合管理部部长

考核组职责：协调组织日常考核，汇总考核成绩，考核申诉处理，绩效反馈面谈等。

第七条 考核组下设办公室（以下简称“考核办”），考核办设在综合管理部，负责考核组的日常工作和员工绩效考核的具体事宜，综合管理部部长兼考核办主任，综合管理部相关人员为考核办组成人员。

第三章 考核方式及内容

第八条 考核内容

全员绩效考核均与集团对公司的经营业绩考核挂钩，考核指标及内容根据每年任务目标、实际情况动态调整。

第九条 考核方式及考核权重

(一) 部门绩效考核

部门绩效考核为年度考核。部门绩效考核指标分为两部分，一部分为部门工作开展情况，另一部分为综合考评，根据每年重点工作任务、结合集团年度经营

业绩考核指标扣分情况动态调整考核内容。具体考核由公司领导班子成员针对各部门任务完成情况综合打分，最终得出平均分。

（二）员工绩效考核

员工绩效考核为月度考核。员工绩效考核分为两部分，具体从月度工作完成情况、日常综合表现等方面由各部门负责人综合考核打分。打分时应严格控制等级比例，各部门于每月初将上月考核结果提交考核办。年末计算员工 12 个月的考核平均数为该员工当年绩效考核得分。

各部门及各员工工作计划应于每年 1 月初、7 月初上报，部门计划由分管领导审核后确定，员工个人计划由部门负责人审核后确定，部门（员工）未按规定上报工作计划，考评等级不得评优。

（三）考核权重

部门考核结果做为部门负责人绩效兑现依据。部门正副职兼职其他实职岗位的，每兼职 1 项，绩效考核得分增加 1 分，累计不超过 2 分。

部门负责人得分=部门得分+调整分

部门副职得分=部门得分*80%+部长考核*20%+调整分

部门副职主持工作的，部门结果作为主持工作的副部长绩效考核结果。

第四章 考核结果及应用

第十条 绩效考核结果划分

按照绩效考评得分由高到低将考核结果分为优秀（A+、A1、A2、A3 级）、称职（B1 级）、基本称职（B2、B3 级）、不称职（C 级），总共 4 个绩效等级。

优秀绩效---A+:100 分以上

A1:98（含）-100

A2:95（含）-98

A3:93（含）-95

称职绩效---B1:90（含）-93（多数人的参考绩效水平）

基本称职绩效---B2:85（含）-90

B3:70（含）-85

不称职绩效---C:70 分以下

第十一条 绩效工资兑现

- 1、员工绩效工资按年度考核结果一次兑现。
- 2、部门正职、副职绩效工资兑现。结合集团经营业绩考核结果开展部门考核，年度末可预发绩效工资的 70%，按照考核结果兑现剩余绩效工资。

绩效考核系数：

绩效等级	绩效工资系数	
优秀	A+:100 分以上	1.2
	A1:98（含）-100	1.15
	A2:95（含）-98	1.1
	A3:93（含）-95	1.05
称职	B1:90（含）-93	1
基本称职	B2:85（含）-90	0.9
	B3:70（含）-85	0.8
不称职	C:70 分以下	按照分数运用比例

第十二条 考核结果应用

1、员工绩效考评达到优秀(A 级)的员工或连续 2 年称职（B1 级）以上，其岗位工资薪级经公司批准，可晋升 1 档，连续优秀(A 级)绩效应考虑提职或晋岗。

2、连续 2 次绩效考评为基本称职（B2 级以下）的员工，其职位工资薪级应降低 1 档，考虑调岗。

3、绩效考评为不称职，绩效工资系数按照分数运用，连续 2 次评为不称职的员工，将实行留岗观察，留岗观察时间（最长不超过 6 个月）只发放岗位工资 50%。留岗期满考核仍不达要求的实行待岗，待岗期间（最长不超过 6 个月）只发放基础工资，待公司内部有新的岗位用人需求后，经本人与用人部门双向选择后重新上岗，待岗期满后仍未上岗的，将给予解聘处理。属于管理干部的，将视情况给予降职或解聘处理。

4、年度先进部门、先进个人评选，从优秀部室和优秀员工中评选。年度“先进部门”、“先进工作者”的考评结果通过召开公司全员大会公布，并进行表彰奖励。

第十三条 奖励与惩罚

（一）有下列情形之一者,经考核组研究决定,可给予 1--10 分的绩效奖励分。

- 1、在各项学习或考核中，名列前茅(第一名)的；
- 2、提出合理化建议，被单位采纳的；
- 3、工作中有重大突出、优秀表现的,做出其他贡献和突出实绩的；
- 4、不断提升个人综合能力，需提供佐证；
- 5、获得与工作相关荣誉的。

(二) 由于员工的工作失职、违规违纪、安全质量事故、违反保密规定或其他不作为行为，给企业造成重大经济损失或社会不良影响的，一票否决绩效考核得分，并视情况给予经济处罚和行政处分。

第十四条 考核结果反馈

每次考核结束后，考核小组将考核结果反馈给相关人员及部门，各部门要针对反馈结果查找不足、解决问题，及时与部门员工沟通考核情况，进一步提高员工工作能力和工作绩效水平，进而推动公司整体工作效能。

第五章 其他事宜

第十五条 考核结束后，由考核办对年度绩效考核资料进行封存、存档，考评结果汇总表加盖单位印章后存入员工个人档案。

借调人员的考核，由借调单位（部门）出据考核意见，本单位参考借调单位（部门）的意见进行考核。

第十六条 本办法由综合管理部负责补充、完善、修订和解释。

第十七条 本办法自印发之日起执行，之前相关规定与本办法不相符的，以本办法为准。

鄂尔多斯市水投康源水务股份有限公司

董事会

2024年12月3日