中国长江电力股份有限公司
高级管理人员经营业绩考核管理办法

第一章 总则

第一条 为建立健全中国长江电力股份有限公司（以下简称公司）对高级管理人员的激励约束机制，提高经营效益和经营质量，根据国务院国资委《关于加大力度推行经理层成员任期制和契约化管理有关事项的通知》（国企改办发〔2021〕7号）和《公司章程》等有关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 公司高级管理人员经营业绩考核遵循以下基本原则：

（一）坚持经营业绩目标导向。根据公司整体经营目标分解，建立责任层层落实、目标逐级保障的考核传导机制，确保公司经营目标的实现。

（二）坚持激励约束相统一。按照责权利相统一的要求，实行强激励、硬约束，充分调动高级管理人员积极性。

（三）坚持短期与中长期相结合。构建年度考核与任期考核相结合的考核体系，引导公司实现长期可持续发展。

第三条 本办法适用于公司高级管理人员，包括公司总经理、副总经理、财务负责人、技术负责人、董事会秘书、总法律顾问。

第二章 管理机构与职责

第四条 董事会、董事会薪酬与考核委员会、公司党委分别负责审定、审议、前置研究讨论高级管理人员经营业绩考核制度、经营业绩考核责任书及考核结果。

第三章 考核内容

第五条 高级管理人员考核分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核，考核内容由公司与高级管理人员签订的经营业绩考核责任书明确。经营业绩考核责任书一般包括以下内容：

（一）双方基本信息。

（二）考核内容，含考核指标及权重、目标值及依据、计分规则等。

（三）考核实施与奖惩。

（四）其他需要约定的事项。

第六条 高级管理人员的考核指标应根据岗位职责和工作分工，按照定量与定性相结合、以定量为主的导向，逐人逐岗确定。年度与任期经营业绩考核指标应适当区分、有效衔接。

第七条 年度经营业绩考核指标

高级管理人员年度经营业绩考核指标主要依据公司年度绩效考核指标、公司年度重点工作任务等确定。年度经营

业绩考核中应按照重要程度、指标权重等明确主要指标，主要指标原则上不得超过3个。

（一）总经理。考核指标应全面承接公司年度绩效考核指标，包含关键业绩（利润总额、净资产收益率等）、重点任务（功能作用、发展任务、科技创新等）、风险管控（安全管理、环境保护、质量管理、保密管理等）、其他加扣分事项等内容。

表1 总经理年度经营业绩考核指标

指标		权重
公司整体业绩	关键业绩指标 （利润总额、净资产收益率等）	100%
	重点任务指标 （功能作用、发展任务、科技创新等）	
约束性指标	风险管控指标 （安全管理、环境保护、质量管理、保密管理等）	不占权重
	其他加扣分事项	不占权重

（二）其他高级管理人员。考核指标包括公司整体业绩、关键业绩、重点任务、风险管控、其他加扣分事项等内容。

表2 其他高级管理人员年度经营业绩考核指标

指标	权重
公司整体业绩指标	40%
关键业绩指标	60%
重点任务指标	
风险管控指标	不占权重
其他加扣分事项	不占权重

第八条 任期经营业绩考核指标

高级管理人员任期经营业绩考核指标主要依据公司任期绩效考核指标、公司中长期战略规划等确定。

（一）总经理。考核指标应全面承接公司负责人任期绩效考核指标，包含关键业绩（国有资本保值增值率、全员劳动生产率等）、重点任务（发展任务、科技创新、风险管控等）、任期内个人年度业绩考核等内容。

表 3 总经理任期经营业绩考核指标

指标		权重
公司整体业绩	关键业绩指标 （国有资本保值增值率、全员劳动生产率等）	80%
	重点任务指标 （发展任务、科技创新、风险管控等）	
	任期内个人年度业绩考核	20%

（二）其他高级管理人员。其他高级管理人员考核指标包括公司整体业绩、关键业绩、重点任务、任期内个人年度业绩考核等内容。

表 4 其他高级管理人员任期经营业绩考核指标

指标	权重
公司整体业绩指标	20%
关键业绩指标	60%
重点任务指标	
任期内个人年度业绩考核	20%

其中，任期内个人年度业绩考核结果根据三个年度经营业绩考核结果，依次按照 30%、30%、40%的权重加权计算；如只有两个年度经营业绩考核结果，依次按照 40%和 60%的权重加权计算。

第九条 经营业绩考核指标应明确目标值。其中，根据单位发展战略、经营预算、近三年的历史数据、行业对标情况等确定的指标目标值，一般应区分起点值、底线值、满分值、挑战值。

第十条 经营业绩考核指标应明确计分规则，定量指标要能根据指标实际完成值计算得出考核得分，定性指标要能根据指标达成程度确定考核得分，不得设“保底分”。

第四章 考核程序

第十一条 每年初（任期初），由董事会授权董事长与总经理签订年度（任期）经营业绩考核责任书，授权总经理与其他高级管理人员签订年度(任期)经营业绩考核责任书。

第十二条 经营业绩考核指标一旦下达，原则上不得调整。当外部环境（重大自然灾害、重大政策调整等不可抗力因素）或高级管理人员岗位职责分工发生重大变化时，按照原审定程序履行审批程序后对契约进行变更。

第十三条 考核周期结束后，董事会薪酬与考核委员会支撑部门统计汇总考核结果，经党委会前置研究、董事会薪酬与考核委员会审议后，提交董事会审定。

第十四条 董事会薪酬与考核委员会将审定的经营业绩考核结果反馈至高级管理人员。高级管理人员对考核结果有异议的，可及时向董事会薪酬与考核委员会反映，董事会薪酬与考核委员会对考核结果提出复核建议，报董事会审定。

第五章 考核结果应用

第十五条 经营业绩考核结果作为高级管理人员薪酬兑现和岗位聘任的主要依据。

（一）薪酬兑现。按照公司《高级管理人员薪酬管理办法》执行。

（二）退出管理。聘用期内，经考核认定不适宜继续任职的，应中止任期、免去现职。包括以下情形：

1. 年度经营业绩考核结果未达到完成底线（即低于70分）或年度经营业绩考核任一主要指标未达到完成底线（即完成率低于70%）的。

2. 连续两个年度经营业绩考核结果为不合格（即低于80分）或任期经营业绩考核结果为不合格（即低于80分）的。

3. 经年度和任期综合考核评价认定不胜任或不适宜继续任职的。

4. 因其他原因，董事会认为不适合在原岗位继续工作的。

第六章 附则

第十六条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第十七条 本办法自发布之日起施行。原公司《高级管理人员经营业绩考核管理办法》（长江电力董发〔2022〕3号）同时废止。