

山西通宝能源股份有限公司

经理层成员经营业绩考核管理办法

第一条 为规范公司经理层成员的经营业绩考核管理工作，建立有效的经理层成员激励和约束机制，充分激发经理层成员干事创业的激情和创新创造的活力，确保公司经营目标实现和推动高质量发展，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司本部经理层成员，包括总经理、副总经理、总会计师、总经济师、总工程师、董事会秘书等人员。

第三条 经理层成员经营业绩考核坚持服务企业高质量发展的正确导向，突出质量效益、创新驱动和深化改革。坚持定量考核与定性评价相结合，年度考核与任期考核相结合，考核结果与薪酬、奖惩、聘任相挂钩。

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。

第五条 公司董事会负责对经理层成员进行年度和任期经营业绩考核，董事会薪酬与考核委员会具体负责经理层成员年度和任期考核的组织实施工作。

第六条 考核方式

经理层成员年度经营业绩考核评价和任期经营业绩考核评价，以考核经营类业绩成果为主，定量定性评价相结合，采用打分制，并根据得分确定考核定性结果。

年度经营业绩考核以自然年度为周期进行考核，在次年年初进行。任期经营业绩考核结合任期届满当年年度考核一并进行。

第七条 考核内容

经营业绩考核按照董事会相关要求和公司发展规划、任务目标，对标同行业先进，合理确定业绩考核重点、考核指标及目标值。

（一）年度经营业绩考核评价

年度经营业绩考核重点关注生产经营指标、重点项目任务、业务管理、党建工作、限制约束指标等内容，主要从营业收入、利润、费用、全员劳动生产率、项目推进、专项任务、风险控制等方面进行考核。

其中：生产经营指标实行百分制加减分考核，重点项目任务、业务管理、党建工作在其基础上进行加减分，得分最多不超过120分；限制约束指标直接与绩效挂钩。

（二）任期经营业绩考核评价

经理层任期经营业绩考核重点关改革转型、重点任务、风险控制类内容。主要从资产保值增值、经营规模、经济质量、管理提升、风险控制、中长期发展规划落实情况等方面进行考核。

第八条 考核流程

（一）经营业绩考核指标制定。经理层成员每届任期开始前，公司董事会根据公司在本期的发展规划和经营管理任务目标工作要求，明确经理层任期整体要求。根据董事会提出的整体要求，由董事会薪酬与考核委员会编制经理层成员任期考核目标及年度考核指标，在征求总经理本人意见后，提交董事会审批。

（二）经营业绩责任书签订。按照审批通过的经营业绩考核指标，由董事会授权代表与经理层成员签订任期经营业绩责任书、年度经营业绩责任书。一般总经理的任期经营业绩责任书和年度经营业绩责任书由董事长与其签订，副总经理及其他高级管理人员的任期经营业绩

责任书和年度经营业绩责任书由总经理与其签订。经营业绩责任书应包括以下主要内容：

1. 双方基本信息；
2. 考核内容及指标，并明确主要指标；
3. 考核指标的目标值、确定方法及计分规则；
4. 考核实施与奖惩；
5. 其他需要约定的事项。

（三）经营业绩考核指标调整。考核指标一旦下达，原则上不得调整。因经理层成员岗位调整、职责分工调整等客观原因，董事会根据实际情况审定后对考核指标进行调整，并对契约进行变更。

（四）经营业绩考核实施。考核周期结束后，董事会薪酬与考核委员会组织考核工作，按照经审计的财务报表及实际经营数据等，形成考核结果并报董事会审核。

第九条 考核等级评定

按照经理层成员签订的年度经营业绩责任书、任期经营业绩责任书所列考核指标项目，根据完成情况，综合各项指标分值和权重分配进行计分，所得分数即为当年的经营业绩考核定量评价结果。

按照经理层成员年度与任期经营业绩考核分数，将考核定性结果分为 A级（105及以上）、B级（100-105分）、C级（90-100分）、D（80—90分）、E（80 分以下）五个级别。

第十条 经理层成员的经营业绩考核评价结果作为薪酬发放、岗位聘任及退出的重要依据。

第十一条 本办法由公司董事会负责解释。

第十二条 本办法自公司董事会审议批准后实施。