

陕西省天然气股份有限公司

经理层成员经营业绩考核办法（试行）

目 录

- 第一章 总则
- 第二章 考核体系
- 第三章 职责分工
- 第四章 考核内容
- 第五章 考核流程及结果应用
- 第六章 附则

第一章 总则

第一条 为促进陕西省天然气股份有限公司（以下简称“公司”）高质量发展，依法合规落实董事会对经理层成员的经营业绩考评职权，建立有效的经理层成员激励和约束机制，根据证监会、中省等有关规定，结合《公司章程》等制定本办法。

第二条 本办法所称的经理层成员，包括按照任期制和契约化管理聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、总工程师、总经济师、总法律顾问等。

第三条 经理层成员经营业绩的考核，坚持战略引领、追求卓越，分类考核、定性定量，公平公正、激励约束原则。

第四条 公司董事会根据《公司章程》等有关规定履行职责，

负责制定公司经理层成员经营业绩考核管理办法，开展经营业绩考核等工作。

第二章 考核体系

第五条 公司经理层成员实行任期经营业绩考核、年度经营业绩考核、专项经营业绩考核相结合，分类考核与分级评价相统一的制度。

第六条 任期经营业绩考核内容由经理层任期经营业绩责任书约定，年度经营业绩考核内容由经理层年度经营业绩责任书约定。

第七条 专项经营业绩考核。对年度实际完成特定专项工作或临时性重点任务做出突出贡献或对公司长远发展具有重大意义与影响的或对公司经营产生不良影响等，可按照“一事一议”的原则，经公司董事会研究同意，按照奖罚分明原则对经理层成员进行专项经营业绩考核评价。

第三章 职责分工

第八条 公司董事会是经理层成员经营业绩考核的决策机构，负责审批公司经理层成员经营业绩考核方案、考核目标和考核结果。

第九条 董事会薪酬与考核委员会负责具体组织实施、考核指标制定、绩效过程管理和考核评价等工作，结合经营业绩目标

和工作任务完成情况形成考核结果建议，提交公司董事会审议。

第十条 年度经营业绩考核以自然年度为周期进行考核，一般在次年年初进行。任期经营业绩考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

第四章 考核内容

第十一条 经营业绩考核指标和目标以公司整体经营业绩指标为基础，按照经理层成员的职责分工一人一岗差异化确定。

第十二条 经营业绩考核得分根据各项考核指标的实际完成情况，按照权重加权计算。

第十三条 经营业绩考核实行百分制，分为共性指标和个性化指标，各占 50%权重。共性指标依据公司经营目标统一制定，经理层成员共用；个性化指标依据经理层成员职责分工差异化制定。

第十四条 经营业绩指标、目标确定后，原则上不作调整。受政策调整或不可抗力等因素影响的，由公司董事会视情况统筹考虑后，合理调整目标。

第五章 考核流程及结果应用

第十五条 根据公司整体经营业绩指标，年初确定公司经理层成员年度经营业绩考核指标；任期初，根据公司经营业绩指标及发展战略和规划，确定公司经理层成员任期经营业绩考核指

标。

第十六条 根据公司经营业绩指标完成情况，年末对经理层年度经营业绩进行考核评价；任期末，根据公司经营业绩指标完成情况和发展规划落实情况，对经理层任期经营业绩进行考核评价。

考核结果出现较大偏差时，可根据具体情况对考核结果进行修正，并报公司董事会审批。

第十七条 经营业绩考核以 100 分为基准分，专项经营业绩考核情况作为加减分项，得分可大于 100 分，最高不超过 120 分。

第十八条 按照经理层成员年度或任期经营业绩考核分数，将考核结果划分为 A（优秀）、B（良好）、C（合格）和 D（不合格）四个等级。具体计算方式如下：

A（优秀）：经营业绩考核分数 \geq 95 分

B（良好）：85 分 \leq 经营业绩考核分数 $<$ 95

C（合格）：80 分 \leq 经营业绩考核分数 $<$ 85

D（不合格）：经营业绩考核分数 $<$ 80 分

年度经营业绩考核得分低于 70 分或年度经营业绩考核主要指标完成率低于 70%的，或连续两个年度经营业绩考核结果为 D（不合格），任期经营业绩考核直接定为 D 级。

第十九条 考核结果作为对经理层成员聘任与解聘的重要依据。年度或任期经营业绩考核结果划分为 C（合格）及以上等级的，可继续聘任。

经营业绩考核出现以下情形之一时，应及时解聘：

1. 年度经营业绩考核分数未达到 70 分；
2. 年度经营业绩考核任一主要指标完成率未达到 70%；
3. 连续两个年度经营业绩考核结果为 D（不合格）；
4. 任期经营业绩考核结果为 D（不合格）。

第二十条 经理层成员年度考核结果与绩效年薪相挂钩，任期考核结果与经理层成员任期激励相挂钩，具体见《企业负责人薪酬管理办法》和《陕西省天然气股份有限公司岗位聘任协议》。

第二十一条 经理层成员实施重大科技创新、发展前瞻性战略性新兴产业以及深化改革推进创新等，对绩效考核结果产生重大影响的，按照“三个区分开来”原则和有关规定，在绩效考核上不做负向评价。

第二十二条 经理层成员对考核结果和奖惩意见有异议的，可向所在公司董事会或公司党委申诉，最终确定考核结果在一定范围内公开。

第六章 附则

第二十三条 本办法由公司董事会负责解释，经公司董事会审议通过后生效。