

# 安徽省天然气开发股份有限公司经理层成员 经营业绩考核管理办法（试行）

## 第一章 总则

**第一条** 为规范安徽省天然气开发股份有限公司(以下简称“公司”)经理层成员的经营业绩考核管理工作，充分激发经理层成员干事创业的激情与活力，确保完成公司中长期战略发展目标和年度经营计划，推动公司可持续高质量发展，根据公司章程有关规定，结合公司实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称经理层一般包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、总工程师、总法律顾问、总经济师及公司董事会认定并聘任的其他高级管理人员。

**第三条** 经理层成员经营业绩考核遵循下列原则：

（一）业绩导向原则。围绕公司发展战略，全面承接董事会对公司经营目标要求，建立考核层层落实、责任层层传递、目标层层分解、激励层层衔接的经理层成员经营业绩考核管理机制，确保公司经营目标的实现。

（二）激励与约束相结合原则。按照责权利相统一的要求，建立与经理层成员选任方式相匹配、与企业发展阶段相适应、与经营业绩紧密挂钩的激励约束机制。

（三）差异化考核原则。坚持共性考核与个性化考核并举，以公司整体经营目标为共性考核指标，根据经理层成员分工不同设置个性化考核指标。

（四）高质量可持续发展原则。发挥考核的指挥棒作用，引导经理层成员科学谋划短期计划和中长期规划，采用年度与任期考核相结合的方式，突出业绩指标可量化和评价标准分等次，形成支撑公司业务高质量可持续发展的考核体系。

## 第二章 管理机构及职责

**第四条** 经理层成员经营业绩考核管理机构包括董事会和薪酬与考核委员会。

**第五条** 董事会是经理层成员经营业绩考核管理的领导机构，负责对经理层成员经营业绩考核管理提出具体要求，审批经理层成员年度和任期经营业绩考核指标目标值和分值等，并审批最终考核结果等。

**第六条** 薪酬与考核委员会是经理层成员薪酬与考核管理的组织机构，负责牵头制定经理层成员的经营业绩考核指标目标值和分值等，组织推进绩效考核工作，并将考核结果提交董事会审批。

**第七条** 公司相关职能部门负责协助董事会薪酬与考核委员会开展经理层成员经营业绩考核工作，包括收集经理层成员经营业绩考核指标所需的相关信息，统计经理层成员经营业绩考核指标完成情况的相关数据、完成结果等资料。

### 第三章 考核方式与内容

**第八条** 经营业绩考核分为年度考核和任期考核，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。

考核期初由董事会授权代表与经理层成员签订年度经营业绩目标责任书、任期经营业绩目标责任书。

**第九条** 经理层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，根据具体岗位职责和工作分工，按照定性和定量相结合，以定量为主的原则，逐人制定考核指标。

**第十条** 经理层正职原则上全面承接公司整体经营目标，经理层副职考核指标由共性指标和个性化指标两部分构成。

**第十一条** 共性指标是经理层成员共同承担的公司整体业绩指标。经理层副职的共性指标权重原则上不高于 50%。

**第十二条** 个性化指标是根据岗位职责和工作分工制定的差异化指标，分管部门和单位的年度考核结果可占一定的权重。经理层副职的个性化指标原则上不低于 50%。个性化指标中，根据重要程度、权重等明确个人主要指标，主要指标原则上不超过 3 个，一般选取权重最大的指标作为主要指标。

### 第四章 考核流程

**第十三条** 经营业绩考核指标及目标值按照以下程序进行确定：

（一）考核期初，经理层按照经营业绩考核相关要求、企业发展规划和经营状况、经营层成员个人分工等，提出指标项和目标建议值，报公司董事会审议。

（二）董事会审定经理层成员考核指标，并由董事长或其授权代表按照审批通过的经营业绩考核指标，与经理层成员签订任期经营业绩目标责任书和年度经营业绩目标责任书。

**第十四条 建立和落实重大事项报告制度。**公司发生较大及以上生产安全责任事故和网络安全事件、重大及以上突发环境事件、重大及以上质量事故、重大财产损失、重大法律纠纷案件、重大投融资和资产重组等事项，对经营业绩产生重大影响的，经理层应及时向董事会报告，并在年度和任期总结报告中予以说明。

**第十五条 考核计分规则如下：**

（一）定量指标依据指标实际完成值计算得出本指标考核得分；定性指标根据指标达成程度或标志性成果确定本指标考核得分。

（二）经理层成员个人考核得分基本分 100 分，当指标实际完成值或达成程度超过考核目标时可予以加分，最高分不超过 120 分；当指标实际完成值或达成程度低于考核目标时，应予以扣分，不设置“保底分”。

**第十六条 考核指标完成情况按以下程序进行考核**

（一）考核期末，经理层依据审计的财务决算数据，对照考核目标责任书，对各项考核指标实际完成情况进行总结分析，形成经理层成员考核总结报告报送董事会。

（二）董事会薪酬与考核委员会依据经审计的财务决算报告和经审查的统计数据，结合经理层成员考核总结报告，形成考核意见，报董事会审议。

（三）董事会将考核结果反馈给经理层成员个人，对考核结果有异议的，可以及时向董事会反映。

## **第五章 经营业绩考核结果运用**

**第十七条** 经理层成员个人考核得分基本分 100 分，80 分为合格线，低于 80 分的不合格。

**第十八条** 经营业绩考核结果作为对经理层薪酬分配的依据。年度和任期经营业绩考核结果分别与绩效年薪和任期激励挂钩联动。

**第十九条** 年度经营业绩考核不合格的，扣减当年全部绩效年薪。任期经营业绩考核不合格的，扣减当期全部任期激励。

**第二十条** 经营业绩考核结果作为公司经理层成员调整、职务任免、个人评选等工作的重要参考。

**第二十一条** 经考核认定不适宜继续任职的，经履行相关审批程序后，应当终止任期、免去现职，一般包括以下情形：

（一）年度经营业绩考核结果低于 70 分的，或年度经营业绩考核任一主要指标完成率低于 70%的；

（二）连续两年年度经营业绩考核结果为不合格或任期经营业绩考核结果为不合格的（百分制低于 80 分）。

## 第六章 附则

**第二十二条** 健全考核容错机制，鼓励探索创新，激发和保护企业家精神。实施重大科技创新和创新风险投资、发展前瞻性战略性产业等，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，在考核上不做负向评价。

**第二十三条** 考核期内，公司经营环境发生重大变化，或者发生清产核资、改制重组、经理层成员分工调整等情况，董事会可以根据具体情况变更调整经营业绩责任书的相关内容。

**第二十四条** 本办法由公司董事会负责解释。

**第二十五条** 本办法经公司董事会审议批准后实施。