

# 易普力股份有限公司

## 高级管理人员经营业绩考核办法

### 第一章 总 则

**第一条** 为建立健全公司市场化经营机制，深化系统改革，打造专业化、职业化的经营管理团队，激发公司高级管理人员价值创造活力，根据中共中央、国务院《关于深化中央管理企业负责人薪酬制度改革的意见》、国务院国资委《中央企业负责人经营业绩考核办法》、公司《薪酬管理规定》，结合公司实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司通过董事会聘任管理的高级管理人员，一般包括总经理、常务副总经理、副总经理、总会计师（财务总监）等经营管理层领导人员和总经理助理、总工程师、总经济师、董事会秘书、总法律顾问、首席合规官、安全总监等总助总师级管理人员。公司党群职务班子成员参照经营管理层领导人员执行。

**第三条** 公司高级管理人员经营业绩考核坚持市场化、价值创造、差异化管理原则。

### 第二章 职责分工

**第四条** 公司董事会是公司高级管理人员经营业绩考核的决策机构，主要负责以下事项：

- （一）审定公司高级管理人员经营业绩考核管理制度。
- （二）审定公司高级管理人员经营业绩责任书。
- （三）审定公司高级管理人员经营业绩考核方案及结果。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会是公司高级管理人员经营业绩考核的决策支持机构，主要负责以下事项：

- （一）研究制定公司高级管理人员的经营业绩考核政策或方案。
- （二）研究制定公司高级管理人员的经营业绩责任书。

- (三) 负责对公司高级管理人员经营业绩考核管理制度执行情况进行监督检查。
- (四) 董事会授权的其他事宜。

**第六条** 公司人力资源部门是公司高级管理人员经营业绩考核的归口管理部门，主要负责以下事项：

- (一) 拟定公司高级管理人员经营业绩考核管理制度。
- (二) 拟定和签订公司高级管理人员经营业绩责任书，并开展经营业绩考核工作。
- (三) 拟定公司高级管理人员经营业绩考核方案。
- (四) 执行经公司董事会审定的高级管理人员经营业绩考核政策或方案。

**第七条** 公司相关部门是公司高级管理人员经营业绩考核管理工作的配合实施部门，分别负责以下事项：

- (一) 战略与运控部门配合开展公司高级管理人员经营业绩责任书制定和考核工作。
- (二) 财务部门负责提供与高级管理人员经营业绩考核相关的财务数据。
- (三) 党建工作部门配合开展公司专职党委副书记的经营业绩责任书制定和考核工作。
- (四) 纪委内设机构配合开展公司纪委书记的经营业绩责任书制定和考核工作。
- (五) 其他相关部门负责职责范围内的有关工作。

### 第三章 考核方式与指标

**第八条** 公司高级管理人员经营业绩考核分为年度考核和任期考核，并签订年度和任期经营业绩责任书。

#### **第九条** 年度考核指标

年度考核以自然年为考核周期，考核指标包括企业年度经营业绩考核指标、企业改革发展重点指标和个人分管工作指标。原则上企业年度经营业绩考核指标权重不低于80%，具体以年度经营业绩责任书约定为准。

(一) 企业年度经营业绩考核指标主要包括基本指标、分类指标、战略导向指标、基础管理指标和重点与专项管理指标。主要根据高级管理人员分工，分解落实“一利

五率”等公司的年度经营业绩考核指标。

(二) 企业改革发展重点指标主要是指公司在转型升级、管理提升、市场开发、产业拓展、科技创新等企业改革发展方面的重点工作任务。

(三) 个人分管工作指标与分管部门或单位年度绩效考核结果挂钩。

(四) 根据职责分工，差异化、针对性设定每名高级管理人员主要指标（即底线指标）和目标，原则上主要指标1—2个，所占权重合计不得低于30%，具体在年度经营业绩责任书中明确。

#### **第十条 任期考核指标**

任期考核期限与任期保持一致，期限一般为三年。考核指标一般包括企业任期经营指标和高级管理人员任期内年度考核结果等，各项考核指标具体在任期经营业绩责任书中明确。

(一) 企业任期经营指标主要为分解落实公司的任期经营业绩考核指标。

(二) 任期内年度考核结果一般按照高级管理人员任期内各年度考核结果得分加权平均确定。

### **第四章 考核结果确定与运用**

#### **第十一条 考核得分**

根据经审计的企业财务决算报告、经审查的统计数据和各项指标实际完成情况等，采用量化评分的方式对高级管理人员实施考核评价。按照考核指标分值和权重计算经营业绩考核得分，具体计算公式如下：

高级管理人员年度经营业绩考核得分=企业年度经营业绩考核指标考核得分×权重+企业发展改革重点任务指标考核得分×权重+个人分管工作指标考核得分×权重。

高级管理人员任期经营业绩考核得分=企业任期经营业绩考核指标考核得分×权重+任期内个人年度经营业绩考核加权得分×权重。

#### **第十二条 考核评价等级**

公司高级管理人员年度和任期经营业绩考核评价等级均分为 A、B、C、D 四个等级，根据高级管理人员年度和任期经营业绩考核得分、公司经营业绩考核评价等级综

合确定，具体规则如下：

序号	企业经营业绩考核评价等级	个人经营业绩考核评价等级
1	A 级	A 级比例不高于80%
2	B 级	A 级比例不高于20%
3	C 级	不能评为 A 级，B 级比例不高于40%
4	D 级	不能评为 A 级和 B 级，C 级比例不高于40%

公司总经理的经营业绩考核评价等级与公司考核评价等级紧密挂钩，原则上不高于公司考核评价等级。

高级管理人员经营业绩考核结果未达到完成底线（百分制低于80分）、任一主要指标未达到完成底线（完成率低于75%）或考核评级为 D 级的，经营业绩考核结果为不合格。

### **第十三条 考核系数**

经营业绩考核系数，根据公司和高级管理人员年度和任期经营业绩考核评价等级综合确定。原则上，个人经营业绩考核评价等级高于公司经营业绩考核评价等级的，考核系数不高于1.2；与公司经营业绩考核一个评价等级的，考核系数不高于1.0；低于公司经营业绩考核一个评价等级的，考核系数不高于0.9；低于两个评价等级的考核系数不高于0.8；经营业绩考核结果为不合格，或任期综合考核评价为不称职的，考核系数为0。

**第十四条** 经营业绩考核结果主要作为年度绩效年薪和任期激励的兑现依据，具体规则在高级管理人员薪酬管理制度中明确。

**第十五条** 经考核认定不胜任或不适宜继续任职的，应当中止任期、免去现职，一般包括以下情形：

（一）年度经营业绩考核结果未达到完成底线（百分制低于70分），或年度经营业绩考核任一主要指标未达到完成底线（完成率低于70%）的。

（二）连续两个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。

（三）任期综合考核评价为不称职，或在年度综合考核评价中总经理得分连续两

年靠后、其他高级管理人员连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或者不适宜担任现职的。

（四）严重违反国家法律法规、党规党纪或公司制度规定，因工作失职或失误给企业造成较大财产损失或安全事故，或者对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

（五）因其他原因，公司党委、董事会认为不适合在该岗位继续任职的。

## 第五章 管理监督

**第十六条** 高级管理人员年度和任期经营业绩责任书，确定考核指标、业绩目标、考评办法、计分规则和考核结果等事宜，需提交公司党委常委会、董事会薪酬与考核委员会研究，董事会审定。

**第十七条** 高级管理人员经营业绩责任书一经签订，原则上考核指标、业绩目标、考评规则等重要事项不得调整；因工作需要、重大特殊事项、不可抗力等因素，确需调整的，重新履行决策程序，重新签订。

**第十八条** 高级管理人员应当维护公司国有资产安全、防止国有资产流失，不得侵吞、贪污、输送、挥霍国有资产。违反规定，未履行或未正确履行职责，在经营投资中造成国有资产损失或其他严重后果的，严肃追究责任。

## 第六章 附 则

**第十九条** 本办法由公司人力资源部门负责解释，自发布之日起施行。

易普力股份有限公司董事会

2024年3月29日