

版权所有  
未经授权  
不得使用

# 中国电力工程顾问集团新能源有限公司标准 人力资源管理体系文件

Q/NESC RL21-2022

---

## 领导班子副职绩效考核办法

2020-07-01发布

2022-06-30修订

中国电力工程顾问集团新能源有限公司 发布



# 前 言

为完善公司绩效考核体系建设，加强领导班子副职绩效考核工作，建立有效的激励和约束机制，结合公司实际情况，特制定本办法。

本标准由人力资源部归口管理。

本标准起草人：姜帆

本标准校核人：宿栋华

本标准审核人：魏兴民

本标准批准人：刘建强

# 中国电力工程顾问集团新能源有限公司 领导班子副职绩效考核办法

## 第一章 总则

**第一条** 为全面贯彻中国能建《若干意见》精神，大力践行“1466”战略，完善法人治理结构，落实三项制度改革，健全领导班子副职契约化管理、差异化薪酬和刚性化退出的市场经营机制，科学、全面考核评价中国电力工程顾问集团新能源有限公司（以下简称公司）领导班子副职工作业绩，依据中电工程《本部领导班子副职绩效考核办法》中国能建《直属企业经理层成员任期制和契约化管理办法》《所属（管理）企业领导班子和领导人员综合考核评价办法》等，结合公司实际，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司领导班子副职。领导班子副职是指党委书记、董事长（执行董事）和总经理以外的其他公司领导班子成员。

**第三条** 领导班子副职绩效考核遵循下列原则：

（一）实行任期制和契约化管理的领导班子副职，任期经营业绩应作为绩效考核的重要依据。

（二）薪酬水平与经营风险、经济责任相适应，与经营业绩紧密挂钩，业绩上、薪酬上，业绩下、薪酬下。

（三）激励与约束相结合、物质激励与精神激励相结合，促进领导班子副职薪酬分配公正、合理、规范。

## 第二章 职责分工

**第四条** 人力资源部为领导班子副职绩效考核工作的归口部门，主要职责如下：

- （一）制定并完善公司领导班子副职绩效考核办法；
- （二）组织开展领导班子副职绩效考核工作；
- （三）按照领导班子副职绩效考核结果，兑现企业负责人年度薪酬。

## 第三章 考核内容

### 第五条 考核周期

公司领导班子副职绩效考核分为年度考核与任期考核。按照中国能建、中电工程的统一安排，对领导班子副职年度考核时间为次年第四季度，任期考核时间为任期结束后的次年第四季度，待中电工程下发所属企业负责人薪酬兑现通知后开展。

### 第六条 年度考核

考核内容分为企业领导班子副职综合考核评价、经营业绩考核及党建工作责任制考核三个方面，具体内容与考核方式如下：

#### （一）综合考核评价

综合考核评价由上级党委负责组织实施，以定性评价为准，重点考核评价政治建设、治企兴企、管党治党等情况，考核结果作为领导人员选拔任用、培养锻炼、管理监督、激励约束和退出的重要依据。

## （二）经营业绩考核

按照已签订《岗位聘任协议书》《年度经营业绩责任书》中约定的考核内容、指标目标、考评办法、计分规则、考核奖惩等各项事宜，结合年度经营业绩完成情况考核评价。

## （三）党建工作责任制考核

党建工作责任制考核指标直接采用中电工程党委对公司党建工作责任制考核结果，该指标不占考核权重，结果与企业党委班子成员绩效年薪挂钩，按照绩效年薪的一定比例给予领导班子副职奖励或扣减，详细比例按照《中国能源建设集团有限公司党建工作责任制考核评价办法》的规定执行。

### 第七条 任期考核

任期考核三年为一个周期。结合领导班子副职年度考核情况，以任期内各年度考核得分的平均成绩作为任期考核结果，核发任期激励薪酬。

## 第四章 绩效考核结果与应用

### 第八条 考核等级

结合中国能建、中电工程对公司年度/任期经营业绩考核等级，领导班子副职年度/任期考核等级分为A级（优秀）、B级（良好）、C级（合格）、D级（基本合格），具体按照中国能建《所属（管理）企业领导班子和领导人员综合考核评价办法》执行。

### 第九条 薪酬兑现

（一）坚持薪酬业绩双对标、激励约束相统一的原

则，根据领导班子副职岗位职责、业绩贡献、任务压力和承担风险，对标同行业人才市场价位，构建科学合理、客观公正的薪酬分配和激励约束机制，有关规定和要求按照两级集团企业负责人薪酬管理办法有关规定执行。

（二）领导班子副职的薪酬结构，主要包括基本年薪、绩效年薪和任期激励三部分；薪酬水平与岗位职责、业绩贡献相匹配。其中：

1. 基本年薪，根据任职岗位职责、承担任务等因素综合确定，与履职出勤情况挂钩，按月固定发放。

2. 绩效年薪，根据年度经营业绩目标、承担退出风险、考核结果等因素综合确定，具体参照签订的《岗位聘任协议书》《年度经营业绩责任书》，待年度经营业绩考核完成后，根据考核结果、实际任职时间清算兑现。

3. 任期激励，根据任期业绩目标、考核结果等因素综合确定，待任期经营业绩考核完成后，根据考核结果、实际任职时间核算兑现。

## 第五章 附则

**第十条** 本办法由公司人力资源部负责解释，自印发之日起施行，原《领导班子副职绩效考核办法》（Q/NESC RL21-2020）同时废止。