

# 长白山旅游股份有限公司

## 企业负责人经营业绩考核暂行办法

### 第一章 总则

第一条 为深入贯彻新发展理念，落实国有资产保值增值责任，建立有效的激励和约束机制，调动公司高级管理人员的积极性，推动企业健康、快速、可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国企业国有资产法》和《长白山管委会国资委出资企业负责人经营业绩考核办法》等有关法律法规及规定，制定本办法。

第二条 本办法所称企业负责人是指长白山旅游股份有限公司董事长、总经理及副总经理、总会计师等其他副职负责人。

本办法中的企业负责人不包括兼职外部董事、职工董事及市场化选聘的职业经理人。

第三条 企业负责人经营业绩考核包括年度考核和任期考核。

第四条 企业负责人经营业绩考核工作遵循以下原则：

- (一) 年度考核与任期考核相结合原则；
- (二) 定量考核与定性考核相结合原则；
- (三) 绩效奖励与经营业绩相匹配原则；
- (四) 薪酬收入与工资收入相挂钩原则；
- (五) 物质奖励与荣誉奖励相结合原则。

### 第二章 考核指标体系及权重

第五条 按企业功能分类，本企业为竞争类，经营业绩考核指标体系由行业对标指标、质量效益指标、重点工作指标构成，基本分值为100分。

（一）行业对标指标分值为40分，包括共性和分类指标各20分。

（二）质量效益指标分值为30分。

（三）重点工作指标分值为30分。

第六条 年度经营业绩指标 包括但不限于质量效益、科技创新、功能保障、结构优化、风险管理等指标。

（一）共性对标指标。考核净资产收益率，营业收入增长率，促进企业提供价值创造能力，实现质的有效提升和量的合理增长。

（二）分类对标指标。按照“缩小差距、迅速改善、逐步赶超”要求，查找企业关键短板弱项指标与行业平均水平或对标企业的差距，选择2-3个个性化指标，以提高企业核心竞争力为重点，考核经济效益、经营效率和国有资本回报水平。

（三）质量效益指标为利润总额增长率，全员劳动生产率，促进企业提高发展质量，提高效益效率。

（四）重点工作指标根据党工委管委会及国资委交办的重大专项任务，企业战略目标和规划方向等确定，促进企业改革深化提升、调整布局结构、实施科技创新，以及完成服务保障任务、履行社会责任等。

第七条 任期经营业绩考核三年为一个周期。任期经营业绩考核与本企业行业对标考核、年度经营业绩考核、战略规划目标相互衔接。

（一）任期行业对标指标20分，选取国有资本保值增值指标。

（二）年度考核结果50分。按考核期内各年考核得分平均值计算。

(三)任期重点工作指标30分，与本企业战略规划及重大改革任务项衔接，促进企业可持续发展。

### 第三章 考核目标确定

第八条 年度营业业绩考核目标值按如下方式确定：

(一)行业对标指标目标值按照行业平均水平及本企业在行业所处位置，根据本企业主要业务版块资产或营业收入比重确定权重，按照行业对标标准值加权计算确定。

(二)利润总额增长率目标值。按照与区域内国民经济发展速度相适应，发挥出本企业在区域内经济发展中的带头作用的原则，确定高于区域内当年国内生产总值增长目标的经营业绩总体目标，并结合实际确定本企业考核目标。

(三)全员劳动生产率增幅根据行业平均值、前三年平均增幅、劳动生产总产值预期变化情况设定。

(四)重点工作目标根据党工委管委会及国资委重点工资安排，结合本企业高质量发展和可持续发展要求、战略导向和规划目标、核心功能和重要任务，具体事项在年度经营业绩考核目标责任书中明确。

### 第五章 考核实施

第九条 公司董事会与企业负责人签订经营业绩考核目标责任书，目标责任书包括下列内容：

- (一)单位名称、考核范围；
- (二)考核内容及指标；
- (三)考核与奖惩；
- (四)责任书的变更、解除和终止；

（五）其他需要规定的事项。

第十条 年度和任期经营业绩考核目标责任书按下列程序签订：

考核初期，企业负责人按照本企业经营业绩考核要求，综合考虑企业发展基础、上年经营情况，认真研究分析企业发展目标后提出考核指标及目标设定的意见，报送公司董事会。

董事会对企业负责人经营业绩考核目标进行审核。

董事会或其授权代表与企业负责人签订经营业绩考核目标责任书。

第十一条 年度和任期经营业绩考核按照下列程序进行：

（一）考核末期。企业负责人依据经审计的财务决算数据，对经营业绩考核目标完成情况进行总结分析，并将总结分析报告报送董事会。

（二）董事会依据经审核确认的企业财务决算报告和经审查的统计数据，结合业绩总结分析报告，对企业负责人经营业绩进行考核。

（三）董事会将企业负责人经营业绩考核结果报告股东大会。

（四）本企业依据股东大会对企业负责人奖惩意见兑现相应薪酬。

第十二条 年度经营业绩考核和任期经营业绩考核采取差异化的计分办法（详见年度业绩考核积分表）。

## 第六章 考核结果与奖惩

第十三条 根据企业负责人经营业绩考核得分确定考核结果，并对企业负责人实施奖惩。考核结果分为A、B、C、D四个级别。A级起点分为98分（含）；B级起点分为90分（含）；C级起点分为80分（含）；80分以下为D级。

并把经营业绩考核结果作为企业负责人任免的重要依据。

第十八条 依据年度和任期经营业绩考核结果对企业负责人实施奖惩。经营

业绩考核结果作为企业负责人薪酬分配的主要依据和职务调整的重要依据。

对标行业平均水平，完成好的在对标考核中给予加分，提升业绩考核等级和薪酬水平；低于全国同行业平均水平的，按照“第一年预警、第二年降薪、第三年调整”的原则，与企业负责人的薪酬激励和职务调整挂钩。

对任期经营业绩考核结果为D级或者连续两个年度业绩考核结果为D级且无重大客观原因的企业负责人予以调整或提出调整建议。

第十九条 对企业负责人实施物质激励与精神激励。物质激励主要包括与经营业绩考核结果挂钩的绩效年薪和任期激励收入，精神激励主要采取通报表。

第二十条 企业负责人薪酬结构、水平及支付方式按照《长白山旅游股份有限公司企业负责人薪酬管理办法》执行。

第二十一条 企业主要负责人绩效年薪系数为1，其他副负责人为主要负责人的0.6—0.9倍，董事会确定具体系数，合理拉开薪酬差距。

第二十二条 党建工作纳入企业负责人经营业绩考核，根据党建工作考核结果，按20%权重计算得分。

第二十三条 安全生产、节能环保、信访、战略规划、法治建设、价值创造等工作纳入企业负责人经营业绩考核，根据各单项考核结果计分。

第二十四条 对落实党工委管委会重大部署或承担重大专项任务取得突出成绩的企业负责人，在经营业绩考核中给予加分奖励；完成较差的，在经营业绩考核中予以扣分处理。

第二十五条 企业负责人有下列情形之一的，本企业根据具体情况和相关部门处理意见，给予扣分或者降级处理，直至定为D级，并相应扣发或追索扣回相关负责人的绩效年薪或任期激励收入。追索扣回适用于已经离职或退休的企业负

责人。

(一) 会计信息严重失真或虚报、瞒报财务状况的；

(二) 企业负责人违反国家法律法规和规定，导致较大及以上安全生产责任事故、较大及以上网络安全事故、重大质量责任事故、重大及以上突发环境事件、重大不稳定事件、重大违纪案件，造成重大不良影响或者国有资产损失的；

(三) 企业负责人在经营活动中违法违规受到党纪政务处分的，按照《受党纪政务处分出资企业人薪酬扣减实施细则》规定执行。

**第二十六条** 企业负责人违规经营投资造成损失的，按照《长白山管委会国资委出资企业违规经营投资责任追究暂行办法》的有关规定，相应扣减或暂缓支付相关人员薪酬。

**第二十七条** 按照省委《关于建立容错纠错机制就干部担当作为的办法（试行）》（吉办发〔2019〕38号）《吉林省激励干部担当作为容错纠错十条》等有关规定，对企业负责人在履职担当、干事创业过程中非因主管故意出现失误偏差或未能实现预期目标的，按照“三个区分开来”原则，经主管部门认定，在考核上不做负面评价。

## 第五章 附则

**第二十六条** 对于在考核期内本企业发生清产核资、改制重组、法定代表人变动等情况的，本企业可根据具体情况变更经营业绩责任书的相关内容。

**第二十七条** 本办法自2025年1月起施行，由长白山旅游股份有限公司董事会办公室负责解释。