

# 国元证券股份有限公司

## 经理层成员经营业绩考核管理办法

（经 2022 年 6 月 30 日第九届董事会第二十二次会议审议通过）

### 第一章 总则

#### 第一条 目的

为进一步完善国元证券股份有限公司（以下简称“公司”）经理层成员激励约束机制，科学评价经理层经营成果与业绩，充分发挥考核的激励作用，提高公司经营效益、经营质量及可持续发展能力，结合公司实际，制定本办法。

#### 第二条 适用范围

本办法适用于公司及所属全资、控股单位（以下简称“所属单位”）经理层成员。

本办法所称经理层成员，包括总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、合规总监、董事会秘书、总会计师、首席风险官、首席信息官等高级管理人员。

#### 第三条 基本原则

（一）坚持党的领导。坚持党管干部原则与企业董事会依法选择经营管理者、经营管理者依法行使用人权相结合。

（二）坚持业绩导向。坚持目标管理，通过绩效考核实现企业战略目标分解，促进企业经营业绩达成。

（三）坚持激励约束。按照责权利相统一的要求，实行

强激励、硬约束，约束先行、业绩先行。

（四）坚持差异化考核。在统一考核要求的基础上，考虑经理层成员岗位分工，差异化确定考核内容，形成基于岗位分工的“一人一考核”体系。

## **第二章 管理权限和职责分工**

### **第四条 公司党委会**

对经理层成员经营业绩考核工作起领导和把关作用。负责研究经理层成员经营业绩考核办法，研究公司经理层成员经营业绩考核结果及应用方案；研究所属单位经理层成员经营业绩考核结果及应用方案。

### **第五条 公司董事会**

根据有关制度和要求，审批公司经理层成员经营业绩考核办法，审批公司经理层成员经营业绩考核方案、考核结果及其应用方案。

### **第六条 公司人力资源部**

组织制订经理层成员经营业绩考核办法；组织前置审查董事会健全的所属单位经理层成员经营业绩考核方案、考核结果及应用方案。

### **第七条 所属单位**

董事会审批经理层成员年度、任期经营业绩考核方案、考核结果及其应用方案。

人力资源部门（或承担董事会办公室相关职能的部门）

拟订经理层成员业绩考核方案、考核结果及应用方案。

### **第三章 考核框架**

#### **第八条 考核周期**

经理层成员经营业绩考核分为年度、任期经营业绩考核。

（一）年度经营业绩考核以公历年为周期，在次年初进行。

（二）任期经营业绩考核于任期届满进行；任期内调离或终止的，任期考核期限至离任止，与本届经理层任期考核一并进行。

#### **第九条 考核内容及权重**

经理层成员根据岗位职责和分工，按照定量与定性相结合、以定量为主的导向，分别确定受聘经理层成员考核指标。

经理层正职的经营业绩考核取所在公司经营业绩考核结果，其他经理层成员的经营业绩考核指标须与所在公司经营业绩考核相挂钩，体现岗位分工。

年度考核指标一般包括财务业绩、重点工作任务、合规专项（权重不低于 15%）、民主测评、党建和文化建设等。经理层正职原则上应当全面承接本企业年度经营目标，经理层副职考核指标中可以设置由经理层成员共同承担的共性指标，但权重原则上不得高于 50%，即经理层副职的个性化考核指标权重原则上不得低于 50%。个性化考核指标不得只是简单挂钩分管部门和单位的年度考核结果（分管部门和单位

的年度考核结果可占一定的权重)，应当明确具体的考核内容和指标，且每项考核指标的权重应当清晰明确。

任期考核指标应当与年度考核指标有所区分，在效益类指标的基础上，更多关注企业中长期发展类指标，不应简单的以任期内各年度考核结果的平均值作为任期考核结果（各年度考核结果可占一定的权重）。任期经营业绩考核的个性化指标权重原则上也不得低于 50%。

#### **第十条 指标目标值与评分规则**

公司经理层成员的考核目标值与评分规则由公司董事会与经理层结合经营目标责任书协商确定。

所属单位经理层成员的考核目标值与评分规则由所属单位董事会与经理层结合经营目标责任书协商确定。

### **第四章 考核及结果应用流程**

#### **第十一条 公司经理层成员考核**

（一）目标分解。公司董事会根据上级单位下达的年度、任期经营业绩目标，分解制定公司经理层成员年度、任期经营业绩责任书。

（二）目标责任书签订。按《国元证券股份有限公司经理层任期制和契约化管理实施方案》签订年度、任期经营业绩责任书，明确年度、任期经营业绩目标。

（三）考核实施。考核期结束后，公司人力资源部组织收集汇总经营业绩资料，形成相关分析报告后报公司党委会

进行研究讨论并形成考核结果及应用方案。

（四）落实奖惩。考核结果及应用方案报公司董事会审批，人力资源部根据经审批的考核结果及应用方案兑现薪酬、落实奖惩。

经理层成员若出现退出情形，在任期内的直接终止任期、免去现职；任期期满的不再续聘，自然免职（解聘）。退出岗位的干部，如有党内职务，原则上一并免去，同步调整薪酬待遇。退出情形主要包括：

1. 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主要指标未达到完成底线（完成率低于70%）的。

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

3. 任期综合考核评价认定不称职，或者在年度综合考核评价中总裁得分连续两年靠后、其他经理层成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。

4. 对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

5. 有违规违纪违法行为或因其他原因，各级董事会（或控股股东及其党组织）认为不适合在该岗位继续工作的。对不胜任或不适宜担任现职的经理层成员，不得以任期未满为由继续留任，应当及时解聘。

### （五）考核结果申诉

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。未建立董事会的所属单位向公司考核部门或党委申诉。

## 第五章 附则

**第十二条** 本办法由公司人力资源部负责解释。

**第十三条** 本办法所引用政策文件及管理制度的，按新政策/制度执行。

**第十四条** 本办法经公司董事会审议通过后执行。