

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10月27日第九届董事会第二十五次会议审议通过）

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，提高经营效益、经营质量，增强可持续发展能力，根据《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》等规定和公司战略愿景、责任使命、企业精神、经营理念等文化建设理念体系，结合公司企业文化建设实践，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。负责前置研究经理层成

员经营业绩考核办法，前置研究公司经理层成员经营业绩考核结果及应用方案；前置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

根据岗位职责和分工，按照定量与定性相结合、以定量为主的原则，分别确定经理层成员考核指标。

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背指标，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或分管单位的年度考核结果（分管部门或分管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。

年度考核指标中，合规专项指标权重应达到15%。

个人年度个性化考核指标中，应当根据重要程度、权重等明确主要指标，个人主要指标数量原则上为1至3个。

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 指标目标值与计分规则

公司经理层成员的考核目标值与计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计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 考核流程与结果应用

第十一条 经营业绩考核流程

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

（二）目标责任书签订。董事会与经理层成员签订年度、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，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党委会进行前置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。

第十二条 经营业绩考核不合格的标准

经理层成员个人年度经营业绩考核不合格的标准为年度经营业绩考核百分制总分低于80分。

经理层成员个人任期经营业绩考核不合格的标准为任期经营业绩考核百分制总分低于80分。

第十三条 经营业绩考核系数的确定方法

经营业绩考核得分	经营业绩考核系数
得分 ≥ 80 分	得分/100 (最高 1.5)

得分<80 分	0
---------	---

第十四条 退出规定

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）。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。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：

（一）经营业绩考核方面

1. 年度经营业绩考核结果未达到完成底线（百分制总分低于70分）的。
2. 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。
3. 年度经营业绩考核结果连续两年为不合格的。
4. 任期经营业绩考核结果为不合格的。

（二）综合考核评价方面

1. 总经理（总裁）在年度综合考核评价中，得分连续两年靠后，经分析研判确属不胜任或不宜继续任现职的。
2. 其他经理层成员在年度综合考核评价中，得分连续两年排名末位，经分析研判确属不胜任或不宜继续任现职的。
3. 任期综合考核评价认定为不称职的。

（三）其他方面

1. 对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。
2. 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。

第十五条 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。

第十六条 责任追究

经理层成员在聘任期间应当维护企业国有资产安全、防止国有资产流失，不得侵吞、贪污、输送、挥霍国有资产。经理层成员违反规定，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不良后果的，严肃追究责任。

第五章 附则

第十七条 本办法由公司人力资源部负责解释。

第十八条 本办法所引用政策文件及管理制度有修订的,按新政策或制度执行。

第十九条 本办法经公司董事会审议通过后执行。