

安徽省建筑设计研究总院股份有限公司

经理层成员经营业绩考核暂行办法

(2022年4月7日经公司第二届董事会第十一次会议审议通过)

第一章 总则

第一条 为维护所有者权益，落实国有资本保值增值，建立有效的激励和约束机制，根据《安徽省省属企业负责人经营业绩考核办法》，以及《省国资委关于印发安徽省国有资产运营公司改组为国有资本运营公司试点工作实施方案的通知》等相关文件精神，结合安徽省建筑设计研究总院股份有限公司（以下简称“公司”）实际，制定本办法。

第二条 本办法所称经理层成员是指总经理、副总经理、执行总建筑师、执行总工程师、董事会秘书、财务总监。

第三条 经理层成员业绩考核遵循以下原则：

（一）目标导向原则。经营业绩考核指标的制定，应坚持以服务公司高质量发展为导向，实现公司整体发展战略和年度经营业绩指标为目标。

（二）压力传递原则。落实公司长短期重点工作任务，建立层层落实的责任体系，实现压力传递。

（三）合理分解原则。根据经理层成员工作职责，合理分解公司经营业绩总体目标，确保考核目标合理衔接、经营业绩有效支撑。

（四）公平合理原则。坚持责权利相统一，经理层成员业绩考核与薪酬分配密切挂钩，力求公正合理。

第四条 经理层成员经营业绩考核包括年度经营业绩考核和任期经营业绩考核。

年度经营业绩考核以自然年度为考核周期，每年考核一次；任期经营业绩考核每两年考核一次。

第二章 考核管理

第五条 经理层成员经营业绩考核事项应当事先经公司党委会研究讨论后提交公司董事会审议决定。

第六条 对经理层成员的经营业绩考核采用签订经营业绩责任书的形式进行。经营业绩责任书内容一般包括经理层成员姓名及职务、业绩考核周期、考核内容及指标、考核实施与奖惩等条款。

第七条 董事会授权公司董事长于每个年度和任期之初与总经理签订年度和任期经营业绩责任书，授权总经理与其他经理层成员逐人签订经营业绩责任书。经营业绩责任书签订后，报国有资产监督管理机构或其授权主体备案。

第八条 经理层成员经营业绩考核是对公司年度经营业绩总体目标及公司负责人任期考核经营指标的合理分解，结合经理层成员职责分工、分管领域对相关指标及权重进行适当调整，形成差异化考核机制。

第九条 经理层成员年度与任期经营业绩考核相关指标由人力资源部牵头会同有关部门拟定后经过董事会薪酬与考核委员会确定。年度和任期结束后，根据相关部门提供的数据以及经审计的财务决算数据等信息，汇总经营业绩指标完成情况。

第十条 董事会薪酬与考核委员会根据经理层成员考核内容及指标的完成情况，核定总经理业绩考核结果；结合总经理建议，核定其他经理层成员业绩考核结果。经理层成员业绩考核结果，报国有资产监督管理机构或其授权主体备案。

第十一条 董事会依据经理层成员业绩考核结果，确定奖惩方案及薪酬兑现方案。

第三章 考核评价

第十二条 经理层成员年度经营业绩考核指标实行百分制，基本分为 100 分。经理层成员年度经营业绩考核得分为各项考核指标加权求和得分。

第十三条 经理层成员年度经营业绩考核各项指标计分规则参照《安徽省省属企业负责人经营业绩考核办法》规定，结合具体考核指标实际情况拟定。

第十四条 经理层成员任期经营业绩考核综合得分为各项考核指标加权求和得分。

第十五条 经理层成员任期经营业绩考核指标计分办法根据公司负责人任期经营业绩考核计分办法，结合各指标具体情况设置，具体在各经理层成员任期经营业绩责任书中予以确定。

第十六条 任期经营业绩考核系数按照任期经营业绩考核综合得分确定。

第四章 奖惩

第十七条 经理层成员的绩效薪酬，按照先考核后兑现的原则，与年度经营业绩考核结果挂钩；经理层成员的任期激励，按照先考核后兑现的原则，与任期经营业绩考核结果挂钩。

第十八条 凡有下列情况之一的，将根据有关法律法规及政策规定，严肃追究责任：

1. 违反规定选拔任用管理人员，或用人失察、失误等原因造成恶劣影响的；
2. 放任、包庇、纵容下属人员违反财政、金融、税务、审计、统计等法律法规，弄虚作假，造成恶劣影响的；
3. 未履行规定决策程序，直接决定、批准、组织实施重大经济事项，导致国有资产损失或其他严重不良后果的；
4. 侵吞、贪污、输送、挥霍国有资产的；
5. 对本企业投资并购、购销管控等重大风险隐患、内控缺陷等问题失察，或虽发

现但未能及时报告、处理，导致公司重大风险发生，造成财产损失及其他严重不良后果的；

6. 违反公司内幕信息保密相关规定的；
7. 违反上市公司信息披露相关法律法规的；
8. 其他经公司认定需要追究责任的。

第十九条 经理层成员实行动态化管理，经考核或违反经营管理有关规定不适宜继续任职的，应当按照有关程序终止任期、免去现职。一般包括以下情形：

(1) 无重大外部因素或不可抗力影响，任期经营业绩考核主要指标完成率低于70%；

(2) 无重大外部因素或不可抗力影响，任期经营业绩考核结果为70分及以下的；

(3) 因未认真履行职责，导致企业发生较大及以上安全生产责任事故和网络安全、舆情事件、重大及以上突发环境事件、重大及以上质量事故、重大财产损失、重大法律纠纷案件、严重违纪违规和违法等行为，给企业造成重大不良影响或造成国有资产流失而应承担的赔偿责任及其他责任的；

(4) 因健康原因无法正常履行工作职责的；

(5) 经公司董事会认为不适合在该岗位继续任职工作的其他情形。

第五章 附则

第二十条 本办法适用于经理层成员经营业绩考核管理。经理层成员任职期间自任职之日起至该经理层成员不再担任经理层成员相关职务的之日止，包括但不限于劳动关系终止、岗位调动、退休等。

第二十一条 本制度经公司董事会讨论通过后正式实施。原有规定与本制度相抵触的，按本制度执行。