

# 安徽皖维高新材料股份有限公司

## 经理层成员经营业绩考核暂行办法

### 第一章 总 则

**第一条** 为全面落实国企改革三年行动实施方案，推进经理层成员任期制和契约化稳步实施，完善考核激励约束机制。根据有关政策和规定要求，结合企业实际，制定本办法。

**第二条** 本办法实施范围为安徽皖维高新材料股份有限公司（以下简称“公司”或“皖维高新”）经理层成员、财务负责人和公司章程规定的其他高级管理人员。

**第三条** 经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）以公司战略目标为导向，以年度经营预算为指导，按照资产保值增值和股东价值最大化以及可持续发展要求，考核经营业绩。

（二）按照公司所处发展阶段、生产经营状况和主营业务等不同特点，确定不同考核重点，设置不同考核指标及权重，并实施考核，力求客观、公平、公正。

（三）按照责权利相统一要求，建立与经营业绩相挂钩的差异化激励约束机制，强化正向激励，激发企业活力。

### 第二章 组织管理

**第四条** 经营业绩考核工作由公司董事会统一领导。

**第五条** 部门职责与分工。

（一）企业管理部：组织制定公司经理层人员岗位聘任协

议、年度（任期）经营业绩考核目标责任书，通过信息化系统建立相应考核体系，组织实施考核，统计汇总考核结果，提出考核奖惩意见，收集考核信息反馈，建立考核档案等。

（二）财务部：综合分析公司运营状况，核算考核指标完成情况，审核相关财务数据等。

（三）审计部门：审核各经营业绩考核各项指标完成情况、年度预算执行效果和财务决算等。

（四）各管理部门：负责考核归口管理的考核指标，组织对归口管理的考核指标进行分析，提出考核意见等。

### **第三章 经营业绩考核**

**第六条** 实行分类考核，根据公司所处发展阶段、战略规划与年度预算、经营实际状况以及分管工作范围等，突出不同考核重点，合理设置考核指标及权重，实施分类和差异化考核。

**第七条** 年度经营业绩考核以公历年为考核周期，任期以每三年为考核周期。

#### **第八条 考核方式**

年度和任期经营业绩考核均采用百分制考核方式。

年度考核得分为年度各项指标得分之和，再加上（减去）加（减）分项考核得分；任期考核得分为任期各项指标得分之和，再加上（减去）加（减）分项考核得分。

#### **第九条 指标设置**

根据岗位职责和工作分工，按照定量与定性相结合、以定量为主的导向，确定每位经理层成员的考核指标及指标值、计分办法。年度和任期经营业绩考核指标应适当区分、有效衔接。

考核指标值应科学合理、具有一定挑战性，一般根据企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等设置。

年度考核指标设置包括基本指标、辅助指标、重点工作任务、否决指标等。

（一）基本指标：净利润（销售利润）、销售收入、成本费用、产品产销量等。

（二）辅助指标：全员劳动生产率、科技创新、应收账款、科技创新、职工队伍建设、内控管理、风险管理等。

（三）重点工作任务：项目建设、新产品开发等。

（四）否决指标：安全、环保、设备、工艺、质量等事故，风险管控、违纪违规等。

任期考核指标设置包括基本指标、辅助指标、否决指标等。

（一）基本指标：资产保值增值率、利润增长率、销售收入、产品产销量等。

（二）辅助指标：科技创新、全员劳动生产率等。

（三）否决指标：安全、环保、设备、工艺、质量等事故，风险管控、违纪违规等。

突出创新驱动，对科技创新取得重大成果、或经营业绩取得突出成绩、或在专项活动等方面做出突出贡献等，给予加分奖励。

**第十条** 各经理层人员的考核指标及指标值，由公司企业管理部提出考核指标及指标值初步意见，并与经理层人员沟通予以确定，报皖维高新董事会审定后，签订年度和任期经营业绩考核责任书。每年3月底前完成当年经营业绩责任书签订工

作，任期首年9月底前完成任期经营业绩责任书签订工作。

**第十一条** 通过信息化系统，建立公司经理层人员信息化考核体系，体系包括绩效设计、过程管理、效果应用等模块，通过设立绩效指标库，不同属性指标分类管理，设置不同的考核评价指标和权重，实现业绩考核全覆盖。

### **第十二条** 业绩考核实施

经营业绩考核一般在次年年初进行，任期经营业绩考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行，每年4月底完成经营业绩考核工作。

（一）考核期末，公司依据经审计的财务决算等数据，对照本公司年度或任期考核目标责任书，对各项考核指标的实际完成情况进行总结分析，形成各经理层人员考核情况报告报送董事会，由董事会审定后，形成最终考核和奖惩意见。

（二）董事会将考核和奖惩意见反馈给经理层成员。经理层成员对考核与奖惩意见有异议的，可及时向董事会反映。最终确认的考核结果可以在一定范围内公开。

**第十三条** 公司对年度发展考核目标的执行情况实施动态管理。

根据工作需要适时召开经济活动分析会，听取公司经理层成员相关考核指标完成情况和年度重点工作项目进展情况汇报，并提出改进措施。企业管理部对完成情况进行分析研究，提出相应修改意见，报公司董事会研究决定。

### **第十四条** 考核指标的调整

考核期内，有下列情形之一，且对考核指标值产生重大影

响的，可适当调整、修正或重新审定其考核指标值：

（一）因市场原因导致产品价格或者原材料价格发生较大变化且较大影响到经营业绩的；

（二）因外部原因调整生产计划导致目标无法完成的；

（三）严重自然灾害等不可抗力因素影响；

（四）企业结构调整、会计准则调整等其他事项。

#### **第四章 考核结果运用**

**第十五条** 经营业绩考核结果作为年度薪酬分配的主要依据和职务调整的重要依据。

**第十六条** 年度经营业绩考核达不到百分制的 70 分退出现任岗位；年度经营业绩考核主要指标达不到 70%退出现任岗位；连续两年经营业绩考核不合格退出现任岗位；任期经营业绩考核不合格不予续聘。年度和任期经营业绩考核不合格的具体量化标准：低于百分制 80 分（剔除非正常因素）。

#### **第五章 监督管理**

**第十七条** 发生下列情形之一的，将根据具体情况给予扣分处理等，并约谈公司负责人和相关责任人。违规经营投资造成国有资产较大损失或其他严重不良后果，对相应责任人进行责任追究处理；涉嫌违纪违法的，依法移送有关纪检监察机关查处。

（一）违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等有关法律法规规章，虚报、瞒报财务状况的；

（二）存在重大经营风险的，或违规经营投资造成较大资产损失的；

(三)违反国家法律法规和规定，导致发生一般及以上安全责任事故；发生一般及以上环境污染事件；发生工艺、设备、质量等责任事故，造成较大资产损失的。

**第十八条** 健全考核容错机制，鼓励探索创新，激发和保护经理层人员干事、创业、担当精神，在实施科技创新、深化改革、结构调整等过程中，对经营业绩产生较大影响的，按照“三个区分开来”原则和有关规定，在考核上不做负向评价。

## **第六章 附 则**

**第十九条** 本办法由公司企业管理部负责解释。

**第二十条** 本办法经皖维高新董事会审议通过后施行。