

安徽合力股份有限公司

高级管理人员考核评价制度

第一章 总则

第一条 为推进公司建立与现代企业制度相适应的激励约束机制，有效地调动高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提升企业经营管理水平，提高管理团队工作效率，促进企业持续、健康发展。根据《公司法》、《证券法》、《上海证券交易所股票上市规则》、《公司章程》等有关规定，结合公司实际，制订本制度。

第二条 公司高级管理人员的考核以企业经济效益为出发点，根据公司发展规划目标、年度经营方针目标、重点工作以及高级管理人员各自经管、分管工作（相关工作）等的目标任务完成情况，进行综合考核。

第三条 高级管理人员考核评价的原则

（一）按照企业价值最大化、企业管理最优化的要求，考核评价高级管理人员；

（二）按照公司实际情况，结合高级管理人员职责权限，实事求是，公开公正，分类考核；

（三）按照考核评价与薪酬、岗位相结合的要求，把考核评价结果作为高级管理人员薪酬兑现、职务调整的重要依据；

（四）按照企业发展的要求，建立科学合理、可追溯的高级管理人员管理责任体系，促进企业做优做强做大。

第四条 本制度所称高级管理人员是指《公司章程》中所规定的高级管理人员。

第二章 考核评价组织机构

第五条 高级管理人员的考核评价工作，在公司董事会薪酬与考核委员会的统一领导下开展。公司董事会薪酬与考核委员会为高级管理人员考核评价专责机构，主要负责布置并审议对高级管理人员考核评价的相关工作。董事会薪酬与考核委员会对董事会负责。

第六条 公司成立高级管理人员考核评价工作组，由公司董事长任组长，董事会秘书、董事会办公室、政治处、人力资源部、财务处（部）、企业管理部等部门相关人员组成。

第七条 考核评价工作组负责组织和实施考核评价工作。

（一）负责起草或修订公司高级管理人员考核评价制度，报公司董事会薪酬与考核委员会审议、公司董事会审批；

（二）负责制定高级管理人员考核评价标准和方案，报公司董事会薪酬与考核委员会审议、董事会审批；

（三）组织对高级管理人员的考核评价工作，归集相关考核评价资料，组织相关考核、测评活动，分析、汇总考核结果；

（四）根据考核评价结果，提出对高级管理人员的考核评价结论，提交公司董事会薪酬与考核委员会审议、董事会审批；

（五）落实高级管理人员考核评价相关事项。

第三章 考核评价期间及内容、方法

第八条 年度考核评价期间为公历年度 ,即每年 1 月 1 日至 12 月 31 日。

考核评价时间为考核年度的次年。

考核评价对象在考核评价期内发生岗位 (含职务、分管工作) 变动的 , 考核指标跟随岗位变动 , 年终统计时 , 前后岗位按照时间段确定权重汇总计算考核评价得分。

第九条 高级管理人员考核评价包括对高级管理人员的经营管理绩效考核和高级管理人员的素质能力评价。

第十条 高级管理人员经营管理绩效考核内容包括公司规划目标、年度经营方针目标和高级管理人员各自分管、经管工作(含相关工作) 的目标达成情况。

经营管理绩效考核分为基本经营业绩目标与任务考核、KPI 综合考核等部分。

第十一条 对高级管理人员的基本经营业绩目标与任务考核按照约定的考核内容执行。

第十二条 对高级管理人员的 KPI 综合考核主要包括事业心、工作绩效、学习创新协作及党风廉政、安全环保等方面。

对在自主创新、节能减排、管理增效等方面取得突出成绩的 , 由考核评价工作组提出予以加分的建议 , 公司董事会薪酬与考核委员会审定。

工作期间本人或下属发生重大差错或失误给公司造成经济损失、违法、违纪和违规，以及给企业造成重大负面影响的，由考核评价工作组提出予以减分的建议，公司董事会薪酬与考核委员会审定。

第十三条 高级管理人员素质能力评价遵循德才兼备和定性考核的原则，关注高级管理人员的德、能、勤、绩、廉，侧重考核思想政治素质、廉洁自律、工作能力、工作实绩和工作作风等个人综合能力素质。

第十四条 考核方法

(一) 基本经营业绩目标与任务考核

按照公司规定的考核标准执行。

(二) 高级管理人员 KPI 综合考核

依据年初设定的 KPI 指标分类考核,经自评、互评、考核评价工作组组织核查确定考核评分。

第十五条 高级管理人员 KPI 综合考核等级评定

高级管理人员 KPI 综合考核等级分为 A、B、C、D 四个等级。考核成绩为 90 分及以上的，为 A 级；80 分及以上 90 分以下的，为 B 级；70 分及以上 80 分以下的，为 C 级；低于 70 分的，为 D 级。

第十六条 高级管理人员素质能力评价等级评定

高级管理人员素质能力评价等级分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等级。考核成绩为 90 分及以上的，为优秀；80 分及以上 90 分以下的，为称职；70 分及以上 80 分以下的，为基本称职；低于 70 分的，为不称职。

第四章 考核程序

第十七条 基本经营业绩目标与任务考核程序

根据经审计的年度财务决算数据以及统计数据和公开的数据资料，按照公司规定的考核标准，进行核实、计算，得出考核结果。

第十八条 KPI 综合考核程序

1、年初，由考核工作组依据考核内容制定被考核对象人员 KPI 综合考核方指标，确定被考核人员当年 KPI 综合考核指标。

2、年末，依据 KPI 综合考核指标的年度实际完成情况，考核对象进行自我评价，考核工作组针对考核对象的自我评价进行核实。

第十九条 重要责任事项考核程序

根据统计数据或报表数据进行核实、计算，得出考核结果。

第二十条 素质能力评价程序

素质能力评价采用 360 度综合测评的考核方法，由被考核对象的上级、同级和下级及服务对象等进行测评打分。

第五章 考核、评价结果的反馈、修正与使用

第二十一条 考核评价结束后，由考核评价工作组统一制作反馈表一式二份，一份备案，另一份反馈至被考核对象本人。

第二十二条 考核评价期内，如遇到重大不可抗力因素或特殊原因影响被考核人业绩的，考核评价工作组可以对偏差较大的考核、评价指标或考核评价结果予以修正。

第二十三条 考核结果将用于高级管理人员的年度薪酬确定，落实对高级管理人员的奖惩。

第二十四条 考核评价工作结束后，考核评价工作组应保留所有考核评价记录资料，并归档保存。

为保证考核、评价记录的有效性，考核、评价记录上不允许涂改。

考核、评价档案保存期 10 年，对于超过保存期限的文件与记录，经董事长批准后由工作人员统一销毁。

第六章 附则

第二十五条 考核评价工作小组成员（含相关知情人员）应严格遵守公司规定，严守保密制度，对被考核人进行客观考核与评价。

第二十六条 对高级管理人员考核评价结果，按照有关规定程序，在一定范围内予以通报。

第二十七条 本制度经董事会审议批准后实施。

第二十八条 本制度由公司董事会办公室解释。

安徽合力股份有限公司

二零一八年十二月十九日