

# 江苏扬农化工股份有限公司

## 高级管理人员考核评价管理办法

（经 2022 年 6 月 21 日董事会审议通过）

### 第一章 总则

**第一条** 为了完善江苏扬农化工股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员考核评价制度体系，推动考核评价工作科学、规范、有序开展，根据《公司章程》、《董事会薪酬与考核委员会议事规则》等规则要求，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于公司董事会聘任的高级管理人员。

**第三条** 考核评价管理原则

（一）战略导向原则。以公司战略目标为牵引，明确高级管理人员考核目标，确保整体战略目标的有效达成。

（二）业绩导向原则。坚持高绩效高激励，考核结果与任用、激励强挂钩，充分激发高级管理人员的积极性和主动性。

（三）结合实际原则。紧密结合公司自身经营管理实际，科学、高效、有序地组织开展有关考核工作。

### 第二章 管理机构和职责

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事会负责。

**第五条** 公司人力资源部、战略与绩效管理部、财务与预算管理部等业务考核相关部门是高级管理人员考核评价工作的配合和支持部门，负责协助推进高级管理人员考核评价工作。

### 第三章 考核流程与内容

**第六条** 董事会薪酬与考核委员会负责制定每届经理层薪酬与考核方案，明确每届的经营业绩考核基数和计算方法，并根据国家有关规定制订中长期激励计

划。

**第七条** 高级管理人员考核根据考核周期不同，分为年度业绩考核和任期经营业绩考核。任期考核周期为三年，任期经营业绩指标应聚焦公司中期战略目标实现及可持续财务回报。

**第八条** 年度业绩考核应与任期考核指标适当区分、有效衔接。公司高级管理人员根据年度绩效方案进行考核，考核内容包括财务业绩、战略必赢、党建与组织人才、HSE、合规与经营风险管理。

**第九条** 任期内经营业绩考核包含自评和他评两个环节，一般结合任期届满当年度考核一并进行。

（一）自评：个人总结回顾任期内工作情况，进行打分并简述评价依据。自评成绩仅作为参考，不计入考核结果。

（二）他评：由董事会薪酬与考核委员会依据经审计的财务决算数据等，对公司总经理完成任务的数量和质量进行业绩和等级考核。公司总经理考核结果等同于所在公司业绩考核结果；其他高级管理人员由总经理进行考核评价并排序，最终由董事长进行核定。

**第十条** 综合考核评价重点关注高级管理人员能力素质和履职情况，包括但不限于政治素质测评、领导力素质测评、履职综合评价等方面，采用民主测评的方式对高级管理人员进行全面考核。综合考核评价结果主要应用于选用和培训培养。

**第十一条** 高级管理人员考核遵循闭环管理原则，包括签订经营业绩责任书、实施经营业绩考核以及考核结果应用等流程。

**第十二条** 经营业绩责任书主要明确高级管理人员年度及任期经营业绩目标，一般包括但不限于签约双方基本信息、考核周期、考核内容、考核实施与奖惩等事项。经营业绩责任书应按要求进行备案。

**第十三条** 公司总经理业绩指标应完全覆盖公司经营业绩指标，其他高级管理人员的业绩指标应结合自身分管领域，在主要负责人业绩指标的基础上进行分解与丰富，且应按照定量与定性相结合、定量为主的原则，制定具有全局性、挑战性且能体现个人价值创造的业绩考核指标，并明确核心考核指标。

**第十四条** 董事会授权董事长代表董事会与高级管理人员签订岗位聘任协

议、年度和任期经营业绩责任书。董事长可授权总经理与其他高级管理人员签订年度和任期经营业绩责任书。

**第十五条** 为保证任期考核的严肃性，除非遇重大影响因素，否则任期指标一经确认原则上不能调整。如公司整体考核指标发生调整，需对高级管理人员指标相应调整时，应报董事会薪酬与考核委员会批准后重新签约。

**第十六条** 高级管理人员岗位发生变动时，可根据实际情况对岗位聘任协议、年度和任期经营业绩责任书进行调整，调整后需重新签订。原则上考核内容和目标值等不做调整，一般包括以下情形：

- （一）属于岗位空缺任中增补的，应承接本岗位考核指标。
- （二）属于工作需要新增岗位的，应根据工作分工制定考核指标。
- （三）属于班子分工调整的，按照调整后的分工承担相应考核指标。

#### **第四章 考核结果运用**

**第十七条** 高级管理人员考核结果将主要运用于年度激励、任期激励、人员调整及退出。

**第十八条** 本着奖优罚劣的管理导向和激励约束相统一的原则，考核结果将运用于年度激励和任期激励的兑现，具体根据董事会制定的《经理层薪酬与考核方案》执行。

**第十九条** 董事会薪酬与考核委员会对高级管理人员的任期考核结果，将作为董事会提名委员会提名或推荐新一届高级管理人员建议人选的依据，其中对于任期经营业绩考核结果为“优秀（A）”与“良好（B）”等次的人员，可推荐继续聘任；对于任期经营业绩考核结果为“一般（C）”等次的人员，可建议继续聘任、平级调整或酌情调整职务（包括降级使用、退出管理序列）；经考核认定不适宜继续任职的，应当终止任期，按有关规定及时解聘，转任非领导职务、免职、降职等。一般包括以下情形：

（一）年度经营业绩考核结果未达底线，或年度经营业绩主要指标未达到完成底线的，具体按照经营业绩责任书执行。

（二）年度经营业绩考核结果为“较差（D）”或连续两年为“一般（C）”的。

（三）对违规经营投资造成国有资产损失负有责任的。

(四) 因其他原因，董事会综合研判确认不适合在该岗位继续工作的。

## 第五章 检查与监督

**第二十条** 公司应当建立健全对高级管理人员的监督体系，把党内监督、监事会监督和审计监督、员工民主监督、舆论监督贯通起来，实现对高级管理人员的有效监督。

**第二十一条** 高级管理人员应当依法履职，廉洁从业，切实维护党和国家利益、公司利益、中小股东利益和员工合法权益。

## 第六章 附则

**第二十二条** 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

**第二十三条** 本办法自发布之日起实施。