

中国化学工程股份有限公司 高级管理人员考核办法

目 录

第一章	总 则
第二章	考核机构
第三章	考核指标
第四章	考核程序
第五章	考核办法
第六章	附 则

第一章 总 则

第一条 为有效评价中国化学工程股份有限公司(以下简称股份公司)高级管理人员,完善激励约束机制,调动高级管理人员的积极性和创造性,确保公司正常运营,维护投资者根本利益,根据《上市公司治理准则》、《中国化学工程股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)及其他有关规定,结合公司实际情况,制定本办法。

第二条 本办法所称高级管理人员是指由股份公司董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及由总经理提请董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 高级管理人员的绩效考核应坚持下列原则:

(一)遵章原则。高级管理人员绩效考核应遵守法律、法规、规章和公司章程;

(二) 客观原则。考核结果要以客观事实为基础，并应能够如实反映被考核者的工作业绩和德才表现；

(三) 反馈原则。考核结果应当反馈给被考核者，以便于被考核者准确认识所做出的业绩和所存在的不足；

(四) 对等原则。授权与绩效考核和绩效考核结果与薪酬分配相结合。

第二章 考核机构

第四条 股份公司董事会薪酬与考核委员会作为公司高级管理人员的考核机构，统筹负责对公司高级管理人员考核的组织和实施。

第五条 董事会薪酬与考核委员会下设工作机构，设在相关职能部门，负责董事会对高级管理人员考核的具体工作。

第三章 考核指标

第六条 结合公司实际，对高级管理人员的考核以年度考核为主，考核内容包括经营业绩指标和素质能力指标。

第七条 经营业绩指标包括基本指标和分类指标两部分，基本指标包括利润总额、经济增加值（EVA）；分类指标可根据公司发展战略、中长期发展规划及外部环境的变化从主营业务收入、流动资产周转率、成本费用占营业收入比率、净资产收益率、全员劳动生产率等财务指标中选择确定。分类指标原则上不多于3个。经营业绩指标及目标值依据每年年初确立的年度目标计划确定。

第八条 素质能力指标包括职业素养和履职能力两个方面。

具体考核内容如下：

（一）职业素养：是否具有强烈的事业心和责任感；是否具有有良好的职业道德，忠实履行职责；是否遵守《公司法》、《证券法》等法律法规及《公司章程》；是否熟悉现代企业管理；是否认真接受独立董事、监事会所提出的合理化建议，并自觉接受对其履行职责所进行的监督；是否自觉遵守党和国家关于国有企业领导干部廉洁自律的相关要求及公司有关规章制度。

（二）履职能力：是否履行对证监会、证交所及全体股东作出的承诺，确保公司依法经营、合规运作；是否贯彻执行董事会的各项决议、较好地完成董事会确定的各项工作任务及下达的各项经济指标；是否具有较强的政策水平和决策能力；是否具有较强的业务能力和较高的领导才能；是否具有较强的沟通能力和组织协调能力；是否不断推动公司体制创新、机制创新、管理创新和技术创新，不断增强公司发展的动力和核心竞争力。

第九条 高级管理人员年度考核，其考核指标计分办法及权重具体如下：

指标类	指标类权重	指标名称		基本分	指标权重
经营业绩指标	60%	基本指标	利润总额	60	80%
			经济增加值	40	
		分类指标		100	20%
素质能力指标	40%	职业素养		100	50%
		履职能力		100	50%

第四章 考核程序

第十条 薪酬与考核委员会在年度财务审计结束后的 30 个工作日内完成高级管理人员的绩效考核工作，具体程序如下：

（一）薪酬与考核委员会确定考核日程安排，布置考核任务，监督考核工作有序进行；

（二）公司高级管理人员根据考核工作安排向董事会作述职报告、提交工作总结或自我评价材料；

（三）薪酬与考核委员会组织各考核主体根据绩效评价标准和程序对高级管理人员进行绩效评价，相关工作机构负责统计高管人员的考核得分情况并报薪酬与考核委员会；

（四）薪酬与考核委员会根据考核情况及高级管理人员的述职报告等材料，提出初步考核意见，经征求董事长意见后，向董事会报告；

（五）薪酬与考核委员会根据岗位绩效考核评价结果及薪酬分配政策提出高级管理人员的报酬数额和奖励方式，报董事会最终确定；

（六）薪酬与考核委员会根据董事会决议情况反馈考核结果，兑现年薪及办理其他奖惩事宜。

第五章 考核办法

第十一条 董事会根据公司年度财务决算数据及审计报告，对高级管理人员经营业绩指标的完成情况进行考核评分。

第十二条 对高级管理人员的素质能力考核采取民主测评的方式进行，考核主体由全体董事、高级管理人员（含个人回避）、总部职能部门负责人及子公司主要负责人构成。

第十三条 对高级管理人员素质能力考核评价权重分别为：董事长 30%，其他董事共计 20%，高级管理人员共计 25%，子公司主要负责人及总部职能部门负责人共计 25%。

第十四条 考核结果分为如下五档：

A（≥90 分）为优秀；

B（≥80 分）为优良；

C（≥70 分）为良好；

D（≥60 分）为及格；

E（60 分以下）为不及格。

第十五条 高级管理人员绩效考核结果应当与高级管理人员的薪酬调整挂钩。绩效考核结果是确定薪酬标准及兑现薪酬的依据。高级管理人员工作业绩突出，经薪酬与考核委员会提议并经董事会讨论通过之后，也可给予高级管理人员固定薪酬之外的其他一次性奖励。

第十六条 高级管理人员的绩效考核结果档案，由薪酬与考核委员会授权公司相关职能部门负责保管。

第十七条 高级管理人员绩效考核结果与薪酬兑现，由董事会薪酬与考核委员会授权公司相关职能部门负责实施。

第六章 附 则

第十八条 本办法由股份公司董事会薪酬与考核委员会负责修订和解释。

第十九条 本办法自董事会审议通过之日起施行。