

华塑控股股份有限公司 经理层成员经营业绩考核办法

第一章 总则

第一条 为进一步完善华塑控股股份有限公司（以下简称“公司”）经理层成员激励约束机制，科学评价经理层经营成果与业绩，充分发挥业绩考核的导向作用，促进企业高质量发展，结合公司实际情况制定本办法。

第二条 本办法适用于公司经理层成员经营业绩考核，包括总经理、副总经理、总经理助理、财务负责人、董事会秘书、总法律顾问等按照公司章程应由董事会聘任的高级管理人员。

第三条 基本原则

（一）坚持战略导向与业绩导向。围绕公司发展战略和发展理念，通过绩效考核实现企业战略目标分解，确保公司经营目标的实现。

（二）坚持激励与约束相结合。按照责权利相统一的要求，建立与经理层成员选任方式相匹配、与企业功能定位相适应、与经营业绩紧密挂钩的激励约束机制。

（三）坚持短期与中长期相结合。坚持年度经营业绩考核与任期经营业绩考核相结合，结果经营业绩考核与过程管理相结合，形成公司高质量可持续发展的考核体系。

（四）差异化考核原则。坚持内部公平性与差异性并举，以公司整体经营目标为基础，按照经理层成员的岗位分工差异化设置考核指标内容，形成“一人一考核表”的考核模式。

第四条 考核采取董事会授权董事长代表董事会与公司经理层成员签订经营业绩责任书的方式进行，并经董事会薪酬与考核委员会审核认可。

第二章 职责分工

第五条 公司董事会是经理层成员经营业绩考核的决策机构，负责审批公司经理层成员经营业绩考核管理相关制度、经营业绩考核方案、考核目标和考核结果。

第六条 公司党群人事部为公司绩效考核职能部门，编制公司经理层成员年度及任期经营业绩责任书，以及结合经营业绩目标和工作任务完成情况提出考核结果

建议，提交公司董事会审核。

第七条 公司各部门在本部门职责范围内配合党群人事部提供基础考核数据。

第三章 经营业绩考核内容

第八条 经营业绩考核指标和目标以公司整体经营业绩指标为基础，按照经理层成员的职责分工差异化确定。

第九条 经理层成员经营业绩考核得分根据各项指标的实际完成情况，按照各项指标的权重加权计算。具体考核计分和评价按照经营业绩责任书执行。

第十条 经营业绩考核实行百分制，考核指标包括经济效益指标和重点工作指标，根据经理层成员职责分工差异化确定。其中经济效益指标权重不低于50%，以定量指标为主，包括但不限于营业收入、利润总额、净利润、净资产收益率、人工成本利润率等指标。重点工作指标权重不高于50%，以补短板、年度重点工作落实及个性化工作任务为主。

第十一条 经营业绩指标目标值确定后，原则上不作调整。受重大政策调整或重大不可抗力等因素影响的，由公司董事会视影响程度给予统筹考虑后，合理确定目标值。

第四章 考核工作流程

第十二条 年初（或任期初），党群人事部根据公司长期发展规划、年度重点工作及经理层成员职责分工等，提出公司经理层成员经营业绩考核指标建议，拟定经理层成员任期和年度经营业绩考核责任书，征求公司经理层成员意见，报公司党组织及薪酬与考核委员会审核同意后，签订经营目标责任书。

第十三条 年末（或任期末），党群人事部根据公司经营业绩指标完成情况，对经理层年度经营业绩考核进行预评分，并以适当方式征求经理层及相关部门意见后，将考核结果方案报党组织及薪酬与考核委员会审核同意后，报公司董事会审批。

考核结果出现较大偏差时，可以根据具体情况对考核结果进行修正，并报公司董事会审批。

第十四条 上述时间安排根据公司实际工作安排调整、确定。

第五章 考核结果应用

第十五条 经营业绩考核结果作为对经理层薪酬分配的依据。

第十六条 经营业绩考核结果作为公司经理层成员调整、职务任免、先进个人评选等工作的重要参考。

第十七条 年度考核结果完成后，根据经营业绩考核具体情况，由公司董事会安排与经理层成员进行谈话，对考核结果予以确认。

第六章 附则

第十八条 本办法由公司党群人事部负责解释、修订。

第十九条 本办法自董事会审议通过后施行。