

# 安徽金种子酒业股份有限公司

## 高级管理人员 2026 年绩效考核实施方案

为推动安徽金种子酒业股份有限公司（以下简称“公司”）战略举措的高质量落地，践行业绩文化导向，建立规范、科学、客观的绩效管理体系，根据公司 2026 年战略规划和绩效管理提升需求，特制定公司高级管理人员和其他核心管理人员（以下简称“管理层”）2026 年绩效考核实施方案。

### 一、本方案适用范围

公司总经理、副总经理、总工程师、财务总监、董事会秘书、营销中心总经理。

### 二、组织和职责

公司管理层的业绩考核管理组织由党委会、董事会和薪酬与考核委员会组成。人力资源部接受总经理和薪酬与考核委员会双层领导，薪酬与考核委员会可指派人力资源部负责具体事务执行。

#### （一）股份公司党委会

1. 对公司管理层业绩考核工作进行指导、监督；
2. 审议公司管理层绩效考核实施方案；
3. 审议公司管理层年度业绩合同；
4. 审议公司管理层绩效考核目标和结果；
5. 审议需由党委会研究的其他事项。

#### （二）董事会

1. 审定公司管理层绩效考核实施方案；
2. 审定公司管理层年度业绩合同；
3. 审定需由董事会研究的其他事项。

### （三）薪酬与考核委员会（人力资源部负责执行）

1. 负责拟订公司管理层绩效考核实施方案；
2. 配合开展公司管理层年度业绩考核指标的拟定、调整和业绩合同的签订；
3. 负责对公司管理层年度绩效考核争议进行统计、核查；
4. 负责跟进业绩计划、考核评价的签字确认程序，同时确保考核结果的准确性，并按规则进行结果应用。
5. 负责建立公司管理层年度绩效考核档案及其他工作。

### 三、考核周期

以自然年度为考核周期，考核内容由个人关键绩效、个人关键举措构成。

### 四、考核关系

（一）单线考核：考评由公司开展考核。

（二）兼岗与兼职考核：

1. 兼岗：指通过正式任命或聘任的，兼任平级或下级职位的情况。原则上主兼岗需分别进行考核。兼任同级职务的，考核得分按平均分计算；兼任下级职务的，考核得分以主岗计算。

2. 兼职：是指在主要岗位职责外，根据上级安排负责或协助分管某项工作的情况，可在年度评价时对兼职工作完成情况进行考核，所有兼职项工作的考核权重合计不超过 10%。

### 五、考核内容

（一）考核指标数量

围绕 2026 年度公司战略规划及重点业务计划，聚焦专业管理关键领域和年度核心管理事项，设置 3 至 5 项考核指标。

（二）考核指标构成

1. 公司总经理 100%承接公司组织业绩合同，分管营销副总经理/营销中心总

经理 100%承接营销中心组织业绩合同，其中营销中心组织业绩合同关键业绩指标权重占 60%，重点工作及关键举措权重占 40%。

2. 其他管理层承接公司组织绩效指标，权重占比 40%;根据个人岗位职责和分工不同差异化设置个人关键举措指标，权重占比 60%。

3. 非权重指标：加减分、EHS、否决项等，不占权重，考核时直接进行奖扣。

### （三）管理要求

1. 公司管理层纳入任期制与契约化管理范围，须制定并签订年度业绩合同。年度业绩合同中应明确设定 1 项核心考核指标，原则上优先选取可量化、可验证的指标，或与公司战略目标紧密关联的战略评价类指标。

2. 考核期间，因外部环境发生重大变化、遭遇不可抗力事件，或其他非主观可控因素，导致未能完成既定业绩目标的，经董事会审议认定后，可研究具体的考核评价调整方案。

## 六、考核实施

个人绩效考核评价：

1. 个人关键绩效得分上限按所在组织的组织绩效总分上限控制。其中，分管营销副总经理/营销中心总经理总分上限为 130 分，副总经理、总工程师、财务总监、董事会秘书总分上限为 110 分。

2. 关键业绩指标、关键举措指标单项指标得分下限为 0 分，根据指标类别设置上限：销售业务类 KPI 指标（如营收、利润）的单个二级指标得分上限为 130 分，其余类别指标的单个二级指标得分上限为 110 分。非权重指标合计加分不超过 5 分。

## 七、绩效结果应用

（一）年度绩效等级评价：

1. 年度业绩考核得分应用于年度绩效等级评定，具体内容以年度评价方案下发为准。

2. 年度绩效等级评定综合得分由高到低排名，依据排名按比例划分绩效等级，经综合研判后可适当调整确定。绩效等级分布要求如下：

绩效等级	A+	A	B	C	D
绩效标准	卓越	超越期望	达到期望	部分达到期望	未达到期望
分布比例	A 和 A+合计不超过30%，其中 A+不超过10%			不低于 20%	

说明：量化指标按年度累计计算，即取累计至 12 月份的考核得分；非量化指标取日常考核平均分。年度内岗位发生变动的，分别取其任职期间相应岗位考核得分，以岗位任职时间折算得分（如有特殊规定，按相关通知执行）。

（二）年度考核结果应用：

1. 年终奖发放

根据绩效等级对应年终奖系数核算当年年终奖，绩效等级对应年终奖系数如下：

绩效等级	A+	A	B	C	D
年终奖系数	1.1	1.1	1	0.9	0.5

即 A+、A、B、C 和 D 对应的个人年终奖系数分别为 1.1、1.1、1、0.9 和 0.5。

2. 契约化管理：主要指标未达到完成底线（百分制的 70 分或完成率的 70%）的：

（1）年度考核结果应当认定为不合格，扣减当年全部年终奖；

（2）经组织分析研判确属不胜任现岗位或不适宜继续担任现岗位的干部，应免职或按有关规定退出干部管理序列；

（3）因行业环境或公司外部发生重大变化，导致未能达成主要业绩指标的，应结合管理层实际履职情况，综合研判后合理确定年度奖金的计发标准。

3. 其他关键经营指标, 如, 利润总额未实现减亏目标或营业现金比率未达成, 经董事会研究讨论决定年终奖的考核细则。

4. 对于年度经营业绩超出目标完成, 另行制定激励方案, 报董事会批准后执行。

5. 公司管理层在分管领域出现重大安全事故、发生重大舆情等影响公司高质量发展的不享受年终奖, 其他特殊情况由董事会讨论决定。

## 八、考核反馈与申诉

(一) 公司管理层年度内至少完成 1 次绩效辅导, 由直接上级开展, 及时反馈工作问题、给予帮助以促进业绩达成。

(二) 公司管理层对考核结果有异议的, 应在考核结果反馈后 5 个工作日内以书面报告的形式向薪酬与考核委员会反映, 薪酬与考核委员会原则上在 10 个工作日内予以沟通反馈, 如沟通无效, 则提交董事会审议, 最终考核结果以董事会认定为准。

九、本方案自 2026 年 1 月起执行, 公司已披露管理层薪酬及考核相关制度与本方案条款有冲突的, 以本方案内容为准。

安徽金种子酒业股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 27 日