

江苏国信股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范江苏国信股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件以及《江苏国信股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用范围:

(一)内部董事:指仅在公司及子公司任职,且不在公司及子公司以外企业或单位领取报酬的董事;

(二)独立董事:指根据《上市公司独立董事管理办法》等法律法规的规定及《公司章程》选任,不在公司担任除董事外的其他职务,并与公司及公司主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系,或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

(三)高级管理人员:《公司章程》规定的高级管理人员。

外部董事指除担任公司董事外,不在公司及子公司担任任何职务的非独立董事,不在公司领取薪酬,不适用本制度规定。

董事兼任高级管理人员的,按照高级管理人员进行薪酬管理。

职工董事薪酬按照公司员工薪酬管理办法执行。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持依法依规。严格执行国家、省有关公司治理、薪酬福利管理等相关法律法规规定，规范薪酬管理，依法合规经营。

（二）坚持完善现代企业制度的方向。遵循企业发展规律，推动企业改革发展，规范公司治理，强化岗位责任，增强企业活力。

（三）坚持激励与约束相统一。建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，充分发挥薪酬管理对调动积极性的重要作用。

（四）坚持统筹兼顾。坚持薪酬增长与职工增长相协调，形成与职工之间合理的收入分配关系，促进公平正义。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司薪酬与考核委员会负责制定董事与高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议；研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第五条 公司薪酬与考核委员会应当制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬、独立董事津贴方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第六条 董事、高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第七条 公司人力资源管理相关部门负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬管理

第八条 公司制定《工资总额管理办法》，实行工资总额管理机制：工资总额预算以上年度工资总额清算额为基础，根据公司功能定位以及当年经济效益和劳动生产率的预算情况，参考劳动力市场价位，合理编制年度工资总额预算。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬标准根据其工作性质及承担责任等确定，具体如下：

（一）内部董事：根据其在公司担任的职务领取相应薪酬；

（二）外部董事：不在公司领取董事薪酬或津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

（三）独立董事：按照公司股东会审议通过的津贴标准领取固定津贴，每半年发放一次；除此之外，独立董事不在公司领取其他薪酬，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；

（四）高级管理人员：依据其在公司担任的职务领取相应薪酬。

第四章 薪酬的构成与发放

第十条 公司董事（不含独立董事和职工董事）、高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励等组成。年度薪酬包含基本年薪、绩效年薪，绩效年薪占年度薪酬的比例原则上不低

于 50%。高级管理人员的薪酬和考核执行公司《经理层成员薪酬管理办法》《经理层成员年度经营业绩考核办法》。

（一）基本年薪：基本年薪是年度基本收入。

（二）绩效年薪：绩效年薪是与年度经营业绩考核评价结果相联系的收入。

（三）任期激励：任期激励根据任期经营业绩完成情况进行兑现。

第十一条 公司董事、高级管理人员薪酬的支付采用月度和年度相结合的结算形式，基本年薪和部分预发绩效按月发放；另一部分绩效年薪在年度报告披露和年度考核结束后，依据考核评价结果进行兑现；任期激励待任期结束后，任期经营业绩考核完成，按规定一次性或分期兑现。

第十二条 公司董事、高级管理人员领取的薪酬或津贴均为税前金额，公司依照有关法律、法规和规范性文件的规定，代扣代缴个人所得税等个人应承担缴纳部分后予以发放。

第十三条 公司董事、高级管理人员发生岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬或津贴并予以发放。

第十四条 公司较上一年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第五章 止付追索

第十五条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入

予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十六条 出现下列情况之一的，公司应当根据情节轻重或党纪政纪处分和责任认定结果减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回：

（一）公司董事、高级管理人员违反国家法律法规和公司内部管理规定，未履行或未正确履行职责，导致重大决策失误、生产安全责任事故、重大质量责任事故、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷案件、重大群体事件、境外恶劣影响事件，造成重大不良影响或者重大国有资产损失的；

（二）公司董事、高级管理人员对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜或者与国家有关法律法规、规范性文件及《公司章程》相抵触的，依照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十八条 如国家有关法律法规、规范性文件对董事、高级管理人员的薪酬管理作出新规定的，从其新规定相应调整。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施。

- 附件： 1.江苏国信股份有限公司经理层成员薪酬管理办法
2.江苏国信股份有限公司经理层成员年度经营业绩考核办法

附件 1:

江苏国信股份有限公司 经理层成员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为建立健全有效的激励约束机制，落实国有资本保值增值责任，遵照《江苏国信股份有限公司经理层成员任期制和契约化管理实施方案》要求，结合公司实际制定本办法。

第二条 本办法所称的经理层成员，包括按照任期制和契约化管理聘任的总经理、副总经理、参与经营管理分工的党委班子成员。

第三条 经理层成员的薪酬水平由董事会考核后确定。

第四条 经理层成员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持依法依规。严格执行国家、省有关公司治理、薪酬福利管理等相关法律法规规定，规范薪酬管理，依法合规经营。

（二）坚持完善现代企业制度的方向。遵循企业发展规律，推动企业改革发展，规范公司治理，强化负责人责任，增强企业活力。

（三）坚持激励与约束相统一。建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，充分发挥薪酬管理对调动经理层成员积极性的重要作用。

（四）坚持统筹兼顾。坚持经理层成员薪酬增长与职工增长

相协调，形成经理层成员与职工之间合理的收入分配关系，促进公平正义。

第二章 年度薪酬

第五条 经理层成员年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

第六条 基本年薪是经理层成员的年度基本收入。总经理的基本年薪根据公司所处行业、盈利能力、规模大小和职工工资水平定期分档核定。

副职经理层成员的基本年薪由企业根据其任职岗位、承担责任和风险，按总经理的 0.6-0.9 倍确定，合理拉开差距，平均不高于 0.85。

第七条 绩效年薪是与经理层成员年度业绩考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度经营业绩考核评价结果并结合绩效年薪调节系数确定。（见附件）

第八条 总经理绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数

（年度考核评价系数≤2，绩效调节系数≤1.5）

第九条 副职经理层成员绩效年薪=总经理绩效年薪×业绩贡献系数

其中，业绩贡献系数由董事会在 0.6-0.9 的范围内研究确定，平均不超过 0.85；如所有副职经理层成员业绩贡献系数相同，则业绩贡献系数平均不超过 0.75。

第十条 经理层成员绩效年薪增长应与公司经营业绩提升

及公司职工平均工资增幅相匹配。当年公司在岗职工平均工资未增长的，经理层成员绩效年薪不得增长。

第十一条 经理层成员年度综合考核评价为“不称职”的，不得领取绩效年薪；考核评价为“基本称职”的，扣减30%以上绩效年薪。

第十二条 经理层成员在企业上市、上市公司再融资、重大资产重组、重大投资项目核准或重大工程投产等企业改革发展、创利增效和科技创新等方面做出突出贡献的，经董事会批准，可给予专项奖励。

第三章 福利性待遇

第十三条 经理层成员依法参加基本养老保险、基本医疗保险等社会保险以及缴存住房公积金。

第十四条 公司为经理层成员缴存住房公积金比例最高不得超过12%，缴存基数最高不超过工作所在地设区城市住房公积金管理部门公布的数据。

第十五条 公司按有关规定合理确定经理层成员年金待遇水平，不得为其购买商业性补充养老金保险。

第十六条 经理层成员补充医疗保险的缴费比例不超过国家统一规定的标准，经理层成员补充医疗保险待遇按规定执行。

第十七条 经理层成员享受的符合国家规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇，一并纳入薪酬体系统筹管理。应由个人承担的部分，由公司从其基本年薪中代扣代缴；

应由公司承担的部分，由公司支付。

第十八条 实行公车改革的现金补贴暂在年度薪酬以外单列。

除以上福利待遇外，经理层成员不得在公司领取通讯补贴、高温补贴、住房补贴、交通补贴等其他福利性货币收入。

第四章 支付和管理

第十九条 经理层成员的基本年薪按月平均支付。

第二十条 经理层成员绩效年薪采取先考核后兑现的原则，在年度考核结束后，依据考核评价结果进行兑现。

可以按照不超过基本年薪标准对经理层成员绩效年薪进行预发，按月支付。如绩效年薪总额低于预发部分，在考核期次年的基本年薪中予以扣回。

第二十一条 经理层成员因工作需要发生岗位变动的，薪酬及福利性待遇按以下规定执行：

（一）经理层成员工作岗位在公司内变动的，年度薪酬分段计算。

（二）经理层成员工作岗位跨企业变动的，劳动合同关系和工资关系不再保留在公司，自下发职务调整文件次月起，除按照岗位实际工作月数应兑现的薪酬和福利性待遇外，不继续在公司领取薪酬和福利性待遇。计算年度薪酬和福利性待遇时，分段计算。

（三）经理层成员工作岗位跨省跨市变动的，劳动合同关系

和工资关系不再保留在公司，基本养老保险、公积金等确有需要的，可保留在公司代缴，严格按照代缴企业当地标准和本企业福利薪酬体系规定缴纳，不得两头占。

第二十二条 经理层成员在任期内达到法定年龄退休，按规定领取养老金的，除按照岗位实际工作月数应兑现的年度薪酬外，不继续在公司领取薪酬。

第二十三条 经理层成员在下属全资、控股、参股企业兼职或在公司以外的其他单位兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第二十四条 经理层成员薪酬为税前收入，应依法纳税。

第五章 附则

第二十五条 经理层成员薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。经理层成员薪酬计入公司工资总额，在企业成本中列支，在工资统计中单列。

第二十六条 对经理层成员违反国家法律法规、集团规定和公司内部管理规定、未履行或未正确履行职责，导致重大决策失误、生产安全责任事故、重大质量责任事故、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷案件、重大群体事件、境外恶劣影响事件，造成重大不良影响或者重大国有资产损失的，根据党纪政纪处分和责任认定结果，对相关经理层成员扣减当年绩效年薪或追索已发放绩效年薪。

第二十七条 经理层成员存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、

享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的，按照有关规定给与纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得。

第二十八条 本办法由综合部负责解释。

第二十九条 本办法自发布之日起施行。

附件：绩效年薪调节系数

附件

绩效年薪调节系数表

绩效年薪调节系数=企业规模调节系数×行业调节系数

企业规模调节系数表

指标	计量单位	权重	1.5	1.4	1.3	1.2	1.1	1	0.9	0.8	0.7
利润总额P	万元	0.4	$P \geq 100000$	$100000 > P \geq 50000$	$50000 > P \geq 30000$	$30000 > P \geq 10000$	$10000 > P \geq 5000$	$5000 > P \geq 1000$	$1000 > P \geq 0$	$0 > P \geq -1000$	$P < -1000$
净资产N	亿元	0.3	$N \geq 50$	$50 > N \geq 40$	$40 > N \geq 30$	$30 > N \geq 20$	$20 > N \geq 10$	$10 > N \geq 5$	$5 > N \geq 1$	$1 > N \geq 0$	$N < 0$
职工人数E	人	0.3	$E \geq 2000$	$2000 > E \geq 1500$	$1500 > E \geq 1000$	$1000 > E \geq 500$	$500 > E \geq 300$	$300 > E \geq 200$	$200 > E \geq 100$	$100 > E \geq 50$	$E < 50$

行业调节系数取值在 0.9-1.1 之间，根据行业环境变化、市场对标情况等合理确定。

附件 2:

江苏国信股份有限公司

经理层成员年度经营业绩考核办法

第一章 总则

第一条 为建立健全有效的激励约束机制，落实国有资本保值增值责任，有效激发企业活力，遵照“三个不低于”和“五个不超过”的原则性要求，参照《江苏省国信集团所属企业负责人薪酬管理办法（试行）》、《江苏省国信集团所属企业负责人经营业绩考核办法》，结合公司实际制定本办法。

第二条 本办法所称的经理层成员，包括按照任期制和契约化管理聘任的总经理、副总经理、参与经营管理分工的党委班子成员。

第三条 对经理层成员经营业绩考核，实行目标考核与综合评价相结合、考核结果与奖惩相挂钩的差异化分类考核制度。

第四条 经理层成员经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）坚持依法依规。严格执行国家有关法律法规，按照权利、义务、责任相统一的要求，建立健全相关资产经营责任制。

（二）坚持市场化改革方向。遵循市场经济内在要求和
发展规律，根据公司功能定位、业务特点，提高考核的针对
性和有效性。

（三）坚持激励与约束紧密结合。建立与经理层成员选
任方式和经营业绩紧密挂钩的差异化激励约束机制。

（四）坚持权责利统一原则。通过与经理层成员签订“两
书”，充分保障公司董事会和经理层成员依法行使各项权利。

第二章 考核导向

第五条 强化战略引领。引导公司持续聚焦主业，加快
结构调整，增强发展后劲，不断做优做强国有资本，实现可
持续发展。

第六条 突出效率效益。引导公司牢固树立新发展理念，
以提高经济效益为中心，优化资源配置、提高价值创造能力
和资本回报水平，实现高质量发展。

第七条 坚持创新驱动。引导公司积极实施创新驱动发
展战略，完善创新体制机制，推进管理创新、服务创新、技
术创新，加快科技成果转化，提升核心竞争力。

第三章 权责与分工

第八条 公司董事会（以下简称“董事会”）对经营管理
目标责任书的执行情况进行动态跟踪，董事会在一年经营年
度和三年任期结束后，并经会计师事务所完成审计后一个月

内完成对公司经理层成员的绩效考核工作。公司党委会对需要董事会审议的经理层成员经营业绩考核有关议题事项进行前置把关。

第九条 董事长代表董事会，总经理代表经理层，双方签订任期和年度经营业绩责任书；总经理与其他副职经理层成员签订任期和年度经营业绩责任书。

第十条 公司薪酬与考核委员会负责具体组织实施考核指标制定、绩效过程管理和考核评价等工作。监督考核执行情况。

第十一条 经理层成员按要求向董事会汇报任期目标完成情况并开展自评，反馈合理建议。

第四章 年度考核

第十二条 年度经营业绩考核以公历年作为考核期。

第十三条 年度经营业绩考核内容由经理层年度经营业绩责任书约定。

第十四条 总经理年度经营业绩考核指标由基本指标、分类指标和综合评价指标三部分组成：

（一）基本指标为利润总额，指公司年度合并报表的利润总额。

（二）分类指标，一般不超过3项。根据公司功能定位和所处行业特点，综合考虑公司管理水平和风险控制能力等因素确定。优先选取净资产收益率、销售利润率、营业收入

等作为分类指标。

（三）综合评价指标，考核贯彻集团决策部署，完成年度重点工作任务情况，完成国企改革三年行动以及其他重要专项管理事项。专项管理事项一般以减分方式进行考核。

第十五条 总经理年度经营业绩考核指标权重：

（一）利润总额权重为 50%。

（二）分类指标权重为 30%，各单项分类指标权重如无特别约定，计算公式为：

单项分类指标权重=30%/分类指标个数

（三）综合评价指标权重 20%。其中减分考核的管理事项，一般性事项按 1 分/项扣减，加重考核事项按 2-5 分/项扣减。

第十六条 目标管理：

年度考核基准值根据公司考核年度前三年完成值的加权平均数计算确定，前三年完成值加权平均的权重由近及远分别为 50%、30%、20%。

基本指标考核目标值设置为三档：

（一）第一档：目标值高于基准值，且较上年完成值的增幅不低于省国资委对集团年度利润总额总体增长目标（目标值不能为负）。

（二）第二档：不低于基准值或上年完成值。

（三）第三档：低于基准值且低于上年完成值。

目标值为负的，最高进入第二档；经行业对标，目标值

处于省内行业领先水平的，不进入第三档；因客观因素导致基准值异常的，特殊处理。

目标值的先进程度及完成情况与考核计分、结果评级紧密结合。（详见附件）

（一）第一档目标值，指标完成后得满分（满分为 120 分），同时根据目标值先进程度给予加分奖励。

（二）第二档目标值，完成后正常计分。

（三）第三档目标值，完成后加分受限。

第十七条 副职经理层成员年度经营业绩考核结果与经营业绩完成情况和分管工作落实情况挂钩。

第十八条 副职经理层成员年度考核计分办法。

（一）标准分 100 分，满分 120 分。

（二）副职经理层年度经营业绩考核得分=主要指标考核得分×50%+个性化指标考核得分×50%

其中主要指标的考核得分同总经理考核得分一致。

（三）个性化指标的考核根据副职经理层成员岗位分工，以“一岗一策”的方式确定。考核内容可以是定量指标，也可以是工作任务指标，包括但不限于：（1）分管的高质量发展考核个性化指标及重大专项任务落实情况；（2）分管公司经营业绩完成情况；（3）分管部门工作任务落实情况；（4）集团年度重点工作任务落实情况；（5）上级单位下达的专业工作任务完成情况；（6）其他分管工作落实情况。参照总经理考核计分办法实施评价。

第十九条 当年整体完成目标任务，且利润总额/净利润达到历史最高水平时，年度考核得分额外加 5 分。经理层成员当年获得上级嘉奖；书面表扬；取得省部级以上奖励；管理公司获得具有重大社会效益的科技成果，年度考核时额外加分；经理层成员当年分管工作任务未完成，影响集团年度考核结果的，额外扣分。如利润总额较上年度实现增长，年度薪酬原则上不低于上年度水平。

第二十条 考核程序

（一）确定年度经营业绩考核目标值。根据公司综合考核确定的高质量发展考核指标及工作任务要求，结合发展战略、重点工作、改革任务，合理提出经理层成员年度经营业绩考核指标及目标值，报董事会审议。

（二）董事长代表董事会与总经理签订年度经营业绩责任书，总经理与其他副职经理层成员签订年度经营业绩责任书。

（三）董事会及其薪酬与考核委员会依据经审计的财务决算数据等，对经理层成员进行考核，形成考核与奖惩意见，可适当处理考核特殊事项。

（四）向经理层成员反馈考核结果。经理层成员对考核与奖惩意见有异议的，可及时向董事会反映。

第五章 奖惩

第二十一条 经理层成员的年度薪酬由基本年薪、绩效

年薪组成。其中绩效年薪以基本年薪为基数，根据年度考核评价系数、绩效年薪调节系数确定。

绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数

其中年度考核评价系数最高不超过2，绩效年薪调节系数根据公司效益、规模等情况确定，在0.7-1.5范围内确定。

第二十二条 根据经理层成员年度经营业绩考核结果，确定年度考核评价系数，年度考核评价系数最高不超过2。

绩效年薪调节系数根据公司效益、规模等情况确定，在0.7-1.5范围内确定。

第二十三条 副职经理层成员的绩效年薪计算公式为：

副职经理层成员绩效年薪=总经理绩效年薪×业绩贡献系数

业绩贡献系数由董事会在0.6-0.9的范围内研究确定，平均不超过0.85。如副职经理层成员业绩贡献系数相同，则业绩贡献系数平均不得超过0.75。

第二十四条 年度经营业绩考核结果作为经理层成员年度薪酬分配的主要依据。公司董事会根据考核办法，研究提出经理层成员年度薪酬分配方案，按要求备案。

第二十五条 经理层成员绩效年薪占年度薪酬的比例不低于60%。

第二十六条 经理层成员年度综合考核评价为“不称职”的，不得领取绩效年薪；综合考核评价为“基本称职”的，

扣减 30%以上的绩效年薪。

第二十七条 公司发生下列情形之一的，根据具体情况给予额外扣分处理，并相应扣发或追索扣回公司主要负责人及相关责任人的绩效年薪收入；情节严重的，给予纪律处分；涉嫌犯罪的，移送司法机关处理：

（一）违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等有关法律法规规章，虚报、瞒报财务状况的；

（二）对公司主要负责人违反国家法律法规、集团规定和公司内部管理规定、未履行或未正确履行职责，导致重大决策失误、生产安全责任事故、重大质量责任事故、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷案件、重大群体事件、境外恶劣影响事件，造成重大不良影响或者重大国有资产损失的。

第二十八条 鼓励探索创新，激发和保护企业家精神。实施重大科技创新、发展前瞻性战略性新兴产业等，对经营业绩产生重大影响的，按照“三个区分开来”原则和有关规定，可在考核上不做负向评价。

第二十九条 经理层成员因组织重新任命发生岗位变动或退休的，不影响该岗位《经营业绩责任书》继续履行。年度薪酬和任期激励收入分段计算、兑现。

第六章 附则

第三十条 公司在考核期内发生清产核资、资产处置、

并购重组、公司改制、重大行业改革、重大政策变更、重大环境变化、承担社会责任或阶段性特定任务等非经常性事项，对当期经营业绩产生重大影响，导致年度经营业绩考核得分较低，董事会可酌情研究，可根据具体情况对经营业绩考核目标予以适当调整。

第三十一条 本办法自印发之日起施行。

附件：年度经营业绩考核实施细则

附件：

年度经营业绩考核实施细则

一、综合得分

年度经营业绩考核综合得分=基本指标得分+分类指标得分+综合评价指标得分

各指标得分以基本分为基础，根据目标值完成情况计算得出，满分为基本分的 120%。

基本分=指标权重×100

综合得分最高不超过 120 分，最低不低于 80 分。

二、指标计分规则

（一）利润总额计分规则

1. 目标值处于第一档：

（1）完成目标值得满分，同时根据目标值先进程度给予不同加分奖励，最多加 2 分。目标值比上年完成值增幅分别高于 10%（含）、15%（含）、20%（含）的，在完成目标值前提下，分别加 1 分、1.5 分、2 分。上年完成值为负数或零附近的，加分给予特殊处理。

（2）未完成目标值，将基准值视同目标值，按照完成值与调整后的目标值（基准值），比照第二档进行计分。

2. 目标值处于第二档：

（1）完成目标值得基本分的 110%，每超过目标值 5% 在基本分的基础上加 1 分，超过目标值不足 5%但大于 3%（含）

的部分，加 0.5 分，最多加至满分。

(2) 未完成目标值，每低于目标值 3%在基本分 110%的基础上扣 1 分。

3. 目标值处于第三档：

(1) 完成目标值得基本分，每超过目标值 10%在基本分基础上加 1 分且加分受限，超过目标值不足 10%但大于 5% (含)的部分，加 0.5 分。目标值比基准值低 20%以内的(含)、20%-50%(含)、50%以上的，最高得基本分的 115%、110%、105%。

(2) 未完成目标值，每低于目标值 2%在基本分基础上扣 1 分。

4. 目标值为负数或零附近的，计分给予特殊处理，最高不超过基本分的 115%。

(二) 分类指标计分规则

1. 目标值不差于上年完成值时，完成后得满分；未完成目标值时，在满分基础上按差额程度扣分。目标值差于上年完成值时，完成后按差额程度加分，最多加至基本分的 115%；未完成目标值时，在基本分基础上按差额程度扣分。

2. 分类指标及加(扣)分标准，在下达公司目标值时应明确。相同分类指标的加(扣)分标准应当保持一致。

(三) 综合评价指标计分规则

综合评价指标由相关专业管理部门意见提出得分建议。

其中国企改革三年行动相关要求和任务作为加重考核

事项，未完成一项，扣 2 分。未完成其他上级布置的重大专项任务视情形加重考核。

综合评价指标加分不超过 2 分，扣分不超过 10 分。

三、年度考核评价系数

根据公司年度经营业绩考核综合得分情况，合理确定各等级起点分数，并根据以下公式计算公司年度考核评价系数：

当考核结果为 A 级时，年度考核评价系数= $1.7+0.3\times(\text{综合得分}-\text{A 级起点分数})/(\text{120}-\text{A 级起点分数})$ ；

当考核结果为 B 级时，年度考核评价系数= $1.3+0.4\times(\text{综合得分}-\text{B 级起点分数})/(\text{A 级起点分数}-\text{B 级起点分数})$ ；

当考核结果为 C 级时，年度考核评价系数= $1+0.3\times(\text{综合得分}-\text{C 级起点分数})/(\text{B 级起点分数}-\text{C 级起点分数})$ ；

当考核结果为 D 级时，年度考核评价系数= $0.9+(\text{综合得分}-\text{D 级起点分数})/(\text{C 级起点分数}-\text{D 级起点分数})$ 。

备注：A 级起点分数暂定为 110 分，B 级起点分数暂定为 100 分，C 级起点分数暂定为 90 分，D 级起点分数暂定为 80 分，每年可根据公司考核得分分布情况，合理调整。