

修订条款对照表

序号	修订前	修订后
1	<p>第二条 适用范围：公司的组织绩效管理、个人绩效管理</p> <p>（高管与员工绩效管理合并设一个制度）</p>	<p>第二条 适用范围：公司的组织绩效管理、董事及高级管理人员个人绩效管理工作。</p> <p>（董事、高管与员工绩效管理分设制度，原制度涉及中层管理人员、员工相关绩效管理内容均已删除）</p>
2	<p>第五条 职责分工</p> <p>（一）董事会</p> <p>负责审批公司绩效管理制度。</p> <p>（二）董事会薪酬与考核委员会</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责审核公司绩效管理制度。 2. 负责审批公司组织绩效考核结果。 3. 负责审查、确定绩效结果的真实性、成绩分布。 4. 负责审批高管绩效申诉最终处理结果。 5. 负责审批公司高管绩效年薪兑现方案。 	<p>第五条 职责分工</p> <p>（一）董事会</p> <p>负责审议公司董事及高级管理人员绩效管理制度，并报股东会审批。</p> <p>（二）董事会薪酬与考核委员会</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 负责审核公司绩效管理制度。 2. 负责审批公司高管副职绩效目标。 3. 负责审批公司组织绩效考核结果。 4. 负责审查、确定绩效结果的真实性、成绩分布。 5. 负责审批高级管理人员绩效申诉最终处理结果。 6. 负责审批公司高级管理人员绩效年薪兑现方案。 7. 负责牵头核查、拟订绩效止付及追索相关方案。 <p>（三）考核工作小组</p> <p>考核工作小组由组织人事部、安全生产部及相关职能部门组成，在董事会薪酬与考核委员会领导下，负责考核工作的组织、资料收集、汇总及报会审议工作。</p>

<p>3</p>	<p>第十条 绩效评价 (三) 绩效得分核算 副总经理得分计算公式=公司组织绩效得分×60%+年度重点工作及基础工作×30%+分管部门年度组织绩效考核评价得分×10%+加减分项得分 (四) 绩效系数核算 1. 高管人员绩效系数 高管正职实发绩效年薪=标准绩效年薪×公司年度组织绩效系数；副职实发绩效年薪=标准绩效年薪×个人绩效系数(公司年度组织绩效占60%+个人目标责任书30%+分管部门绩效占10%)。</p> <table border="1" data-bbox="300 1151 817 1227"> <tr> <td>绩效等级</td> <td>S</td> <td>A</td> <td>B</td> <td>C</td> <td>D</td> <td>E</td> <td>F</td> </tr> <tr> <td>公司绩效得分(M)</td> <td>M≥100</td> <td>85≤M<100</td> <td>80≤M<85</td> <td>75≤M<80</td> <td>70≤M<75</td> <td>60≤M<70</td> <td>M<60</td> </tr> <tr> <td>绩效系数</td> <td>1.5</td> <td>1.2</td> <td>1.0</td> <td>0.9</td> <td>0.8</td> <td>0.7</td> <td>0.5</td> </tr> </table>	绩效等级	S	A	B	C	D	E	F	公司绩效得分(M)	M≥100	85≤M<100	80≤M<85	75≤M<80	70≤M<75	60≤M<70	M<60	绩效系数	1.5	1.2	1.0	0.9	0.8	0.7	0.5	<p>第十条 绩效评价 (二)绩效评价 1. 公司年度组织绩效得分依据公司经审计的财务数据和年度目标责任完成情况确定。(新增) 2. 公司目标责任书评分标准：核心经济指标得分为完成率乘以基本分，如实际完成值大于绩效目标值120%的，得分上限不超基本分的120%。其它经济指标得分为完成率乘以基本分，得分上限不超基本分。(新增) (三) 绩效得分核算 高管副职得分计算公式=公司组织绩效得分×40%+个人目标责任书考核得分×60%+加减分项得分 (四) 绩效系数核算 高级管理人员正职实发绩效年薪=标准绩效年薪×公司年度组织绩效系数；副职实发绩效年薪=标准绩效年薪×个人绩效系数(公司年度组织绩效占40%+个人目标责任书60%+加减分项)。 绩效系数=公司年度组织绩效得分÷100，其中公司年度组织绩效得分小于50分的，绩效系数为0。</p>
绩效等级	S	A	B	C	D	E	F																			
公司绩效得分(M)	M≥100	85≤M<100	80≤M<85	75≤M<80	70≤M<75	60≤M<70	M<60																			
绩效系数	1.5	1.2	1.0	0.9	0.8	0.7	0.5																			
<p>4</p>	<p>第二十五条 员工因违规违纪等现象对公司产生重大损失或不良影响者，可酌情扣减绩效工资。</p>	<p>第十八条 高级管理人员因违规违纪等现象对公司产生重大损失或不良影响者，可酌情扣减绩效薪酬，或对绩效薪酬进行止付追索。绩效扣减、止付、追索执行标准统一参照《董事及高级管理人员薪酬管理制度》相关规定。</p>																								
<p>5</p>	<p>第二十九条 本制度经公司董事会审议通过后生效。</p>	<p>第二十一条 本制度与公司《绩效管理制</p>																								

		<p>度》不一致时以本制度为准。</p> <p>第二十二条 本制度经公司董事会、股东会审议通过后生效。</p> <p>第二十三条 本制度及年度绩效考核执行情况按照证券监管、上市规则相关要求，随年度报告履行信息披露义务。</p>
--	--	---