

CGNNT	公司四类考核一体化管理制度	版次：2	页：1/14
		067-GN-P-MC-B23-227	



中广核核技术发展股份有限公司
CGN Nuclear Technology Development Co., Ltd.

管理制度
MANAGEMENT SYSTEM

责任部门：计划财务部

相关信息：A类制度

公司四类考核一体化管理制度

目录

第一章 总则.....	2
第二章 管理原则.....	2
第三章 职责与分工.....	3
第四章 公司组织绩效考核管理.....	4
第五章 子公司组织绩效管理.....	8
第六章 部门组织绩效管理.....	11
第七章 附则.....	14

CGNNT	公司四类考核一体化管理制度	版次： 2	页： 2/14
		067-GN-P-MC-B23-227	

第一章 总则

第一条 为保障中广核核技术发展股份有限公司（以下简称“公司”）战略规划、年度计划及各项工作目标的贯彻落实，提升经营管理效率，规范公司组织绩效管理，制定本制度。

第二条 本制度的主要内容为四类考核（经营业绩考核、安全质量环保考核（以下简称“安质环考核”）、合法合规考核、党建工作考核）一体化管理的有关规范和要求。

第三条 本制度适用于公司自评、公司对各部门及子公司组织绩效考核的管理。

第四条 本制度相关的名词解释如下：

- （一） 公司：指中广核核技术发展股份有限公司。
- （二） 子公司：指公司控股或直接管理的子公司、事业部。
- （三） 部门：指公司内部各职能部门。
- （四） 四类考核、三项考核： 四类考核是指经营业绩考核、安全质量环保考核（以下称“安质环考核”）、合法合规考核、党建工作考核；其中，安质环考核、合法合规考核、党建工作考核统称为三项考核。

第二章 管理原则

第五条 战略导向原则。考核方案制订以“A+”发展战略为导向，坚持新发展理念和高质量发展要求，关注中长期目标，聚焦主责主业、核心竞争力及重大战略任务，落实关键战略举措。

第六条 价值创造原则。在确保国有资产保值增值和企业可持续发展的基础上，合理平衡股东价值，履行好中央企业经济责任、政治责任、社会责任；在服务党和国家工作全局中体现新担当，在走出一条更加安全、更高质量、更有效率、更可持续、更加公平的发展新路上实现新突破。

第七条 追求卓越原则。深化对标考核，选取核心对标指标，与行业优秀水平对标，引导公司下属各单位追求卓越，创造行业标杆，不断提高市场竞争力，引领公司不断做强做优做大国有资本，加快成为具有全球竞争力的“核技术应用领跑者”。

第八条 市场化原则。保持和强化公司的市场化基因，结合各单位经营责任的类型和定位，同时考虑历史沿革、行业特点，充分考虑不同业务单元的市场化特点，不同部门的职能分工，以市场化经营的要求，合理设置不同类别的考核指标及权重，优化和完善业绩考核，使业绩

考核工作更加符合市场化经营的实际情况。

第九条 综合考核原则。以年度考核为主，兼顾短期、中期和长期绩效，强化安质环、合法合规、党建工作考核结果与经营业绩考核结果的联动机制，确保不发生带来严重后果的事件，统筹考虑四类考核的结果，综合评价各单位组织绩效考核结果。

第十条 双挂钩原则。组织绩效考核结果要与各单位的负责人绩效奖金和各单位工资总额双挂钩。业绩升，绩效奖金涨；业绩降，绩效奖金降。各单位负责人的考核结果既要与其个人绩效奖金挂钩，也要与干部奖惩、任免、晋升相挂钩。

第三章 职责与分工

第十一条 公司董事会负责审批公司的组织绩效方案及结果。

第十二条 公司党委是子公司、部门一体化考核的最高决策机构，负责审批子公司、部门一体化考核方案及考核结果。

第十三条 公司总经理部负责审核子公司、部门一体化考核方案及考核结果。

第十四条 计划财务部是公司组织绩效考核管理的归口部门，主要职责如下：

（一）编制公司的经营业绩考核方案，申报年度及任期经营业绩目标以及考核结果；通过公司内部考核体系，分解落实年度考核目标，组织公司自评；

（二）编制或修订公司对子公司、部门业绩考核管理办法及流程；

（三）组织制订公司及公司对各单位的业绩考核方案建议，跟踪业绩考核目标的执行情况，组织实施中期调整及年度经营业绩考核，提出经营业绩考核结果建议；

（四）统筹管理公司各单位的四类考核，编制四类考核一体化绩效合约书，综合四类考核评估情况、提出组织绩效考核结果建议。

第十五条 安全质量环保部职责

（一）编制或修订各单位的安质环考核管理办法及流程；

（二）负责公司、子公司以及部门的安质环考核方案，跟踪安质环考核目标的执行情况，组织实施自评，提出相关考核结果建议。

第十六条 法律商务部职责

（一）编制或修订各单位的合法合规考核管理制度及流程；

（二）负责公司、子公司以及部门的合法合规考核方案，跟踪相关考核目标的执行情况，

CGNNT	公司四类考核一体化管理制度	版次： 2	页： 4/14
		067-GN-P-MC-B23-227	

组织实施自评，提出相关考核结果建议。

第十七条 党群工作部与纪检工作部职责

- (一) 编制或修订公司的党建工作责任制考核管理办法及流程；
- (二) 负责公司、子公司以及部门的党建工作考核方案制定，跟踪相关考核目标的执行情况，组织实施自评，提出相关考核结果建议。

第十八条 人力资源部职责

制定、完善与本制度配套的激励约束机制，负责薪酬、分配相关工作，并将公司内部考核结果应用于薪酬激励、干部评价输入等。

第十九条 各部门职责

公司各部门负责落实已批准的年度考核目标，跟踪、反馈和自评本单位考核目标执行情况；按照党政同责的原则，部门总经理、党支部书记共同承接四类考核责任。

第二十条 子公司职责

落实已批准的年度及三年任期经营业绩考核目标，跟踪、反馈和自评本单位考核目标执行情况；按照党政同责的原则，子公司党委书记、总经理承接四类考核责任；负责对所属下级公司进行组织绩效考核。

第二十一条 公司 PBA 小组

(一) 公司 PBA 小组由公司总经理和总会计师分别担任组长、副组长，小组成员包括计划财务部、党群工作部、人力资源部、科技管理部、安全质量环保部、法律商务部、纪检工作部、投资发展部负责人为小组成员；

(二) 公司 PBA 小组工作，由计划财务部牵头，参与提出公司及子公司的考核方案建议，参与公司及各单位相关考核方案执行结果的评估。

第四章 公司组织绩效管理

第二十二条 公司年度组织绩效考核内容包括经营业绩、安质环、合法合规、党建工作四类考核，实行一体化管理。

- (一) 经营业绩考核，体现公司战略规划的分解目标，聚焦公司重大战略任务，承接公司年度经营计划和经营目标，与公司年度重点工作计划及年度预算相匹配；公司年度考核指标要设置战新产业发展任务、科技创新相关任务的考核，并作为关键业绩指标，加大考核权

CGNNT	公司四类考核一体化管理制度	版次： 2	页： 5/14
		067-GN-P-MC-B23-227	

重。

（二）安质环考核，包括安全(含网络安全)、质量、环境三个领域，以公司各类业务风险高低和承担的安质环责任大小为依据，以杜绝较大及以上安质环事故、受到国家主管部门追究的事故，减少及避免一般安质环事故和提升安质环管理水平为导向，综合确定考核结果。

（三）合法合规考核，依据公司在合法合规方面的表现，结合各单位依法治企情况和行政处罚情况、公司内外部审计情况、内控评价及职能监督等情况综合评价确定考核结果。

（四）党建工作考核，从加强党的政治建设、贯彻落实党对企业的领导情况，党建基层基础工作情况，党的干部与人才工作情况，党的宣传思想文化工作情况，党风廉政建设和反腐败工作情况，统战群团工作情况六个方面综合评价确定考核结果。

（五）子公司与部门的年度考核中的三项考核，原则上不低于公司同口径考核事项的考核要求。

第二十三条 四类考核一体化方案编制。为贯彻董事会考核要求，确保公司全面协调可持续发展，公司整体考核以业绩类指标为主，兼顾发展类和监控类指标。

（一）每年9月，启动下年度考核方案的编制，计划财务部、党群工作部、纪检工作部、安全质保部、法律商务部分别编制次年的四类考核指标建议。

（二）由计划财务部商PBA工作组及相关单位，提出下年度公司考核方案建议。

（三）公司下一年度考核方案经沟通、修订、总经理部审核、公司党委前置研究讨论，于次年3月至4月报送公司董事会审议批准。

第二十四条 跟踪。公司在内部建立绩效合约执行情况报告制度，按月度实施公司、子公司与部门的年度考核指标的执行实施进展跟踪，保障公司总经理部及时掌握公司年度整体目标的执行进展。部门与子公司经营发展情况出现较大偏差时，公司分管领导应及时与对应单位领导开展绩效面谈，及时评估工作进展并予以指导。

第二十五条 中期评估与调整。公司于每年5月至7月，启动中期评估与调整工作。由计划财务部牵头，组织各单位根据实际经营情况，编写经营业绩考核目标执行情况中期评估报告与中期调整申请（如有）。

发生如下情况之一的，可依照治理授权申请调整年度经营业绩考核指标：

（一）因市场环境发生重大变化导致行业主要经济指标发生重大波动。

(二) 因自然灾害等不可抗力因素或其他外在不可控因素造成的指标调整。

(三) 国家政策变化或重大经营决策引起的指标调整。

(四) 落实董事会的新要求。

公司开展中期评估与调整的同时，同步启动部门与子公司的中期评估与调整工作。原则上，公司中期调整工作中未获董事会同意调整的指标，部门与子公司相应的分解承接指标在中期不作调整。

公司不接受部门、子公司降低难度或调减目标值的调整申请，子公司、部门中期申请的考核调整指标原则上不得超过 1 项，年度考核的加分项不属于中期调整范围。

第二十六条 年度评估。每年 10 月至 12 月，由计划财务部牵头启动当年四类考核的年度执行情况的自评，自评全面覆盖公司、子公司与部门，由各单位以年内已完成工作为基础，开展相应考核指标的全年执行结果的预计；由计划财务部汇总、梳理、完成公司当年四类考核的执行结果的年度预计和自评；于次年依据经营业绩外部审计的核定结果，编制公司年度经营情况的议案报董事会审议。人力资源部应及时做好关于工资总额、相关人员薪酬等方面的沟通。

第二十七条 公司年度考核结果。以董事会对公司整体考核结果为准执行，必要时可根据董事会考核结果追溯调整。公司年度考核结果交人力资源部按照公司相关薪金、激励的管理要求予以具体实施。

经营业绩考核考核得分	绩效结果等级
$X \geq 100$ ，无扣分	五星
$X \geq 90$	四星
$90 > X \geq 75$	三星
$75 > X \geq 60$	二星
$X < 60$	一星

(一) 三项考核结果不直接计入组织绩效，通过影响公司党委书记与总经理个人绩效而将责任传递到具体的相关责任人。

(二) 安质环考核结果影响总经理个人绩效结果，党委书记与总经理分设时，不直接影响党委书记个人绩效结果。具体调整方法如下：

安质环考核结果	绩效结果等级	绩效薪金
---------	--------	------

CGNNT	公司四类考核一体化管理制度	版次： 2	页： 7/14
		067-GN-P-MC-B23-227	

一档	不变	按经营业绩考核结果计算绩效薪金 X 1.0
二档		按经营业绩考核结果计算绩效薪金 X 1.0
三档		按经营业绩考核结果计算绩效薪金 X 0.8
四档	下调一级	绩效薪金为 0

(三) 合法合规考核结果同时影响党委书记和总经理的个人绩效结果。具体调整方法如下：

合法合规考核结果	绩效结果等级	绩效薪金
一档	不变	按经营业绩考核结果计算绩效薪金 X 1.0
二档		按经营业绩考核结果计算绩效薪金 X 1.0
三档		绩效薪金为 X 0.8
四档	下调一级	绩效薪金为 0

(四) 党建工作考核结果(包含廉洁从业考核结果),影响党组织班子成员的年度薪酬,同一考核年度内,在多个二级单位担任党组织班子成员的,其年度薪酬与任职时间最长的单位党建工作考核结果挂钩。党组织书记、董事长由一人担任的或分管党建工作班子成员,其薪酬奖励扣减比例与本单位的党建工作考核结果直接关联;其他班子成员(纪委书记除外)的调整比例由本单位党组织书记提议,经中广核技分管领导审核签字后,报中广核技党委研究评定;纪委书记薪酬调整比例由中广核技纪委研究确定,相应的奖励和扣减比例不高于党委书记的调整比例。具体调整方法如下:

党建工作考核结果	绩效薪金
优秀	党组织书记或分管党建工作班子成员奖励比例为年度基本薪酬的5%,其他班子成员奖励比例按4%、3%、2%三档设置,其中奖励比例为3%及以上的人数不高于总人数(不含党组织书记、分管党建工作班子成员、纪委书记,下同)的50%。
良好	党组织书记或分管党建工作班子成员奖励比例为年度基本薪酬的3%,其他班子成员奖励比例按2%、1.5%、1%三档设置,其中奖励比例为1.5%及以上的人数不高于总人数的50%。
合格	党组织班子成员不予奖励或扣减。
较差	党组织书记或分管党建工作班子成员扣减比例为年度基本薪酬的5%,其他班子成员扣减比例按4%、3%、2%三档设置,其中扣减比例为3%及以上的人数不低于总人数的50%。

CGNNT	公司四类考核一体化管理制度	版次： 2	页： 8/14
		067-GN-P-MC-B23-227	

不合格	党组织书记或分管党建工作班子成员年度绩效薪金为 0，其他班子成员的年度绩效薪金按 80%、50%、30%三档进行扣减，其中扣减比例为 50%及以上的人数不低于总人数的 50%。
-----	--

第二十八条 为支撑公司加快发展战新产业、加强科技创新，公司年度经营业绩考核在核定完成情况时，设置考核加分项与减分项。加分项是指对利润超额完成、科技创新与支撑国家战略等工作予以加分，在公司三项考核的减分项之外，增设影响公司经营的减分项。评估阶段，加分、减分由考核部门组织归口部门提出加分、减分建议，与考核结果一并报党委会研究讨论。公司年度考核的加分、减分标准按照公司年度加分减分标准执行。

第二十九条 对于实际经营生产中遇到特殊经营情况，包括但不限于业务所处细分市场需求大幅下滑等，公司在努力经营的情况下，如仍无法达成利润或战新产业发展任务目标值的 60%的，经党委会审议，可给予该指标少量保底分，且保底分数应低于该指标对应权重分数的 60%。

第五章 子公司组织绩效管理

第一节 考核要求

第三十条 公司对子公司的考核方式为年度组织绩效考核，年度考核与会计年度一致。

第三十一条 子公司考核方案及考核结果经公司党委研究决定后，由子公司履行治理决策程序。

第三十二条 公司对子公司的年度组织绩效考核实行四类考核一体化管理，具体管理要求通过相应的实施细则加以明确。

第三十三条 子公司应指定考核牵头部门，遵循本制度规定的考核管理原则，制定符合本公司实际的一体化考核管理办法并统筹四类考核管理，实施对自身下属单位的组织绩效考核。

第三十四条 年度经营业绩考核包括基本目标。

基本目标是公司对子公司的基本要求，体现公司考核分解目标、公司规划分解目标，与子公司年度经营计划及年度预算相匹配。

（一）子公司年度经营业绩考核基本目标框架中，基本目标分为存量业务、增量业务两个范畴，存量业务关注安质环管理、净利润、科技创新、战新产业任务推进、财务健康与年度重点工作等。增量业务关注孵化项目、重点项目突破、低效无效资产管理、净利润攻坚目

标等。

（二）子公司效益类目标的目标值应满足“三个不低于”：不低于公司规划或股东的分解目标要求；不低于子公司前三年实际完成值的平均值；不低于子公司上年度的实际完成值。增幅应与国内先进水平、行业先进水平和央企平均水平对标。

第三十五条 公司对子公司年度考核设置利润加回以及考核加、减分项。

- （一）利润加回涉及科研加回、人才加回、激励加回等具体政策。
- （二）考核加分项包括资本运作、科技创新、成果应用、人才引进、产业发展等工作。
- （三）考核减分项包括资产处置、减亏空亏、两金压降、专项整治工作、重大检查专项中发现问题，以及发生重大经营损失（含重大商誉减值、破产、清算等），对公司造成较大影响等情形。

利润加回与考核加减分，依据子公司年度经营计划对应年度的公司相应政策实施；评估阶段，由归口管理部门按有关规则进行评估，并向 PBA 工作组反馈净利润加回、加分、扣分建议。

第三十六条 子公司经营业绩考核指标的计分办法。

指标类型	实际完成值或完成比例 (X)	考核得分 (Y)	备注
量化指标	X (完成值, 下同) 目标值的 < 60%	Y=0	
	目标值的 60% ≤ X < 目标值	60 ≤ Y < 100	按完成百分比计算
	X ≥ 目标值	Y=100	
非量化指标	未完成, X (完成比例, 下同) < 60%	Y=0	含未启动
	部分完成, 但 X ≥ 60%	60 ≤ Y < 80	
	考核期内完成, 但有延期	80 ≤ Y < 90	超期事项年底完成, Y=80
	按期完成	Y=100	

第三十七条 子公司签署四类考核一体化的绩效合约。绩效合约原则上由子公司的党委书记、总经理共同作为被考核人在次年 1 月份签署、承接。子公司绩效合约书在考核期间若负责人调整，考核责任由下一任负责人承接，绩效合约对被考核单位依然有效。

第三十八条 子公司四类考核的编制、跟踪与评估与公司保持同步。子公司绩效考核结果经公司党委批准后，公司党委应按分工及时与所分管的子公司做好考核结果的沟通工作。

第三节 考核结果及应用

第三十九条 子公司组织绩效以经营业绩考核结果为基础，综合考虑三项考核结果，根据公司整体考核结果综合评定子公司的组织绩效。其中，经营业绩考核得分=基本目标得分+考核加分-考核扣分。

（一）子公司经营业绩考核得分与星级对应关系，与公司经营业绩考核得分与星级的对应关系一致。

三项考核中安质环考核结果按四档进行划分：一档（优秀），二档（合格），三档（基本合格），四档（不合格）。合法合规考核结果按一、二、三、四档进行划分。党建工作考核按五个等级进行划分：优秀、良好、合格、较差、不合格，其中“优秀”“良好”等同于三项考核结果中的“一档”，“合格”等同于三项考核等级中的“二档”，“较差”等同于三项考核等级中的“三档”，“不合格”等同于三项考核等级中的“四档”。

（二）三项考核对子公司年度组织绩效考核的影响

三项考核结果作为组织绩效扣分项，最高扣 5 分。一档、二档不扣分；三档每项扣 1.5 分，四档每项扣 2.5 分。对于较严重的问题，设定“一票否决”项，给予降档、降级处理，降级方式为“一票否决”对应的最高星级作为子公司组织绩效的上限，考核评估由归口部门提出。

（三）子公司年度考核结果对应公司组织绩效考核结果按强制比例分布。

公司组织绩效考核结果	子公司组织绩效等级和整体比例		
五星	$A \leq 15\%$	$A+B \leq 35\%$	$C+D \geq 65\%$
四星	$A \leq 10\%$	$A+B \leq 30\%$	$C+D \geq 70\%$
三星	$A \leq 8\%$	$A+B \leq 25\%$	$C+D \geq 75\%$
二星	$A \leq 6\%$	$A+B \leq 20\%$	$C+D \geq 80\%$
一星	$A \leq 4\%$	$A+B \leq 15\%$	$C+D \geq 85\%$

第四十条 子公司负责人的个人绩效原则上与子公司组织绩效强相关。子公司的组织绩效结果为五星（或者 A）、四星（或者 B）、三星（或者 C），子公司负责人的年度个人绩效依次是 A、B、C；子公司的组织绩效结果为二星或一星（或者 D），子公司负责人的年度个人绩效为 D；对于组织绩效对公司的价值贡献和个人对组织的价值贡献可能存在不匹配的情况，经

公司党委批准后，可以对个人绩效进行调整。

三项考核的结果对子公司负责人、党委书记和相关分管领导的个人绩效考核结果等级及绩效奖金的影响如下：

三项考核结果等级	组织绩效结果等级	子公司负责人、党委书记和相关分管领导	子公司负责人、党委书记和相关分管领导
一档、二档	发生“一票否决”项，给予降级处理	不变	不变
一个“三档”		最高为 B	按个人绩效考核结果计算绩效奖金 X 0.8
两个“三档”		最高为 C	按个人绩效考核结果计算绩效奖金 X 0.8
一个“四档”		最高为 C	按个人绩效考核结果计算绩效奖金 X 0.6；且还有三档，年度绩效奖金为 0
三个“三档”		最高为 C	按个人绩效考核结果计算绩效奖金 X 0.6
两个“四档”		D	年度绩效奖金为 0
三个“四档”		D	年度绩效奖金为 0

第六章 部门组织绩效管理

第一节 考核要求

第四十一条 部门考核包括日常考核、年度考核、任期考核三部分。

第四十二条 为提升总部工作效能，充分调动公司总部员工的积极性与创造性，鼓励员工爱岗敬业、甘于奉献，建立部门定期考核与激励机制。定期考核与激励面向公司总部员工个人，通过正面激励，表彰先进，对通用管理要求进行定期考核。

第四十三条 部门年度考核实行四类考核一体化管理，四类考核的具体管理要求通过相应的管理规定或实施细则加以明确。

第四十四条 部门考核的关键业绩指标应能突出反映部门职责、定位，原则上归口部门要全面承接公司的职能条线考核任务，并围绕公司重大战略目标提炼关键任务。部门年度经营业绩考核，通过设置年度关键业绩指标和计划的形式，综合考虑公司班子成员主观评价意见。

第四十五条 部门党建工作考核主要包括党建相关活动参与率，部门不出现“三无”党员等内容，具体考核要求与公司党建工作考核评价办法保持一致。

第四十六条 部门安质环考核指标主要包括部门年度安质环考核指标和部门承担的安质环重点工作。

（一）部门安质环绩效指标主要包括质量管理、人身安全、应急值班、信息报送等；

（二）部门安质环重点工作主要包括安全领导力和安全文化培育，安质环责任落实，开展安全生产专项整治，强化督办事项闭环管理，加强安质环监督考核，开展安质环标准化和体系建设，确保三标体系管理现场落地和落实安质环保障措施等情况等；

（三）部门安质环考核应包括年度网络安全考核，网络安全考核包括月度考核与年度考核。

第四十七条 部门合法合规考核的主要目的是加强对各部门履职的监督，促进各级管理人员按照法律法规和公司内部制度流程履行管理职责。各部门在从事职能和业务管理活动时不履职、违法违规履职或不正确履职，导致企业利益或声誉受到损害等情况，应纳入考核范围。具体考核要求与公司合法合规考核管理制度保持一致。

第四十八条 部门的党建工作考核、安质环考核、合法合规考核的结果分别由公司归口管理部门实施综合评价确定考核评价建议，经总经理部分管领导审核后汇总至计划财务部，牵头提请公司总经理部审核，公司党委批准。

第四十九条 部门不另行设置任期考核目标，任期考核结果以任期内各年度组织绩效结果为基础综合评定。

第二节 考核过程管理

第五十条 部门考核以签署部门四类考核一体化的组织绩效合约书的形式实施，具体目标制定、合约签署的进度可以晚于子公司组织绩效合约书签署。原则上，部门绩效合约在次年的 2-4 月份签署，由部门负责人（被考核人）与公司总经理部分管领导（考核人）协商一致后签署生效。

第五十一条 部门组织绩效合约等同于部门负责人的 PPC（个人绩效合约）。考核期间若部门负责人或分管领导调整，考核责任由下一任负责人承接，绩效合约对被考核部门依然有效。

第五十二条 被考核部门负责跟踪并及时报告各项考核指标的进展情况。公司总经理部分管领导应加强部门组织绩效的跟踪，及时评估工作进展并予以指导。

部门年度绩效考核，由计划财资部牵头组织实施，部门年度组织绩效评分=公司分管领导评分*60%+公司总经理部其他涉及该部门职能的领导打分*30%+子公司对部门年度工作评价分数*10%。

部门经营业绩考核得分与星级对应关系：

经营业绩考核基本目标得分	初评等级
$X \geq 90$	A
$90 > X \geq 80$	B
$80 > X \geq 60$	C
$60 > X$	D

部门年度考核结果与公司组织绩效考核结果按强制比例分布，同子公司年度考核结果与公司组织绩效考核结果按强制比例分布。

对于部门组织绩效对公司的价值贡献和个人对组织的价值贡献可能存在不匹配的情况，经公司党委批准后，可以对部门绩效进行调整。

第五十三条 每年年中（5-7月）开展中期评估，部门对承接公司的任务进行自我评估，评估结果汇总至计划财务部，形成公司中期自我评估报告。必要时可以召集专题会议，对考核方案提出调整申请。

（一）部门承接公司的任务指标提出中期调整申请的发生条件，与公司向董事会申请中期调整的发生情况一致；

（二）部门申请的中期调整事项不涉及：公司考核指标、公司承接上级单位战略焦点、公司年度重点工作的，则中期调整申请由部门分管领导批准。

第五十四条 部门年底评估与公司年度评估同步进行。

第三节 考核结果及应用

第五十五条 部门年度组织绩效结果分为四个等级，即优秀（A）、良好（B）、胜任（C）、不胜任（D）。部门年度组织绩效等于部门负责人的个人年度绩效，与年终绩效奖金、年度绩效调薪、岗位调整、培训发展和任期激励等挂钩。

部门经营业绩考核指标的计分办法，同子公司经营业绩考核指标的计分办法。

第五十六条 部门组织绩效结果以经营业绩考核得分排名为基础，结合公司整体考核结果及“三项考核”结果确定，同时应适当考虑承接部门对公司年度战略焦点（含DO）所做的

贡献或造成的扣分。

（一）部门“三项考核”的具体考核结果处于合格及以上档级，组织绩效结果不受影响；若部门“三项考核”的具体考核结果没有达到合格及以上档级，则扣减组织绩效考核得分；具体由归口部门根据情节与后果提出扣分建议，公司党委批准。

（二）公司对部门考核结果进行排序，建立末位管理机制和总经理面谈机制。

（三）部门组织绩效考核结果分布比例。

公司整体考核结果 \ 部门组织绩效结果	A	A+B	C+D
五星	≤20%	≤50%	≥50%
四星	≤20%	≤40%	≥60%
三星	0%	≤25%	≥75%
二星	0%	≤20%	≥80%
一星	0%	≤15%	≥85%

第五十七条 综合部门三年任期内各年度组织绩效考核结果得分排名，评定任期考核结果，结果适用于部门级管理干部（含正职、副职）任期激励。

第七章 附则

第五十八条 本制度由公司董事会审批，授权公司计划财务部负责解释。

第五十九条 本制度自发布之日起施行。