

中国测绘科学研究院管理企业负责人薪酬制度改革及考核评价办法（测研院字〔2016〕54号）

中测国检（北京）测绘仪器检测中心、北京四维远见信息技术有限公司、中测新图（北京）遥感技术有限责任公司、中测高科（北京）测绘工程技术有限责任公司、北京翔达物业管理中心：

按照《中共中央 国务院关于深化中央管理企业负责人薪酬制度改革的意见》（中发〔2014〕12号）和国家测绘地理信息局的统一部署和要求，我院制定的《中国测绘科学研究院管理企业负责人薪酬制度改革实施办法》和《中国测绘科学研究院管理企业负责人考核评价办法（试行）》已经国家测绘地理信息局审核同意，现印发执行。执行过程中如有问题，请及时反馈给人事教育处。

附件：

1. 《中国测绘科学研究院管理企业负责人薪酬制度改革实施办法》
2. 《中国测绘科学研究院管理企业负责人考核评价办法（试行）》

2016年7月18日

附件 1

中国测绘科学研究院管理企业负责人薪酬制度改革实施办法

第一章 总则

第一条 为贯彻落实《中共中央 国务院关于深化中央管理企业负责人薪酬制度改革的意见》（中发〔2014〕12号），现根据《国家测绘地理信息局管理企业负责人薪酬制度改革实施方案》，结合中国测绘科学研究院（以下简称研究院）院属企业的实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所称院属企业负责人是指院属全资和控股企业（以下简称院属企业）中院管负责人。结合院属企业实际，目前主要包括院属全资和控股企业的董事长、总经理及其他班子副职。

第三条 院属企业负责人的薪酬根据院属企业经营规模、经营风险、经营业绩以及员工收入等因素，确定其收入的薪酬分配制度。

第四条 院属企业负责人薪酬管理遵循的基本原则：

1. 坚持国有企业完善现代企业制度的方向，健全院属企业负责人薪酬分配的激励和约束机制，将物质奖励与精神激励相结合，强化院属企业负责人责任，增强企业发展活力。

2. 坚持院属企业负责人薪酬增长与职工工资收入增长相协调，形成院属企业负责人与企业职工之间的合理工资收入分配关系。坚持效率优先、兼顾公平的原则，健全完善院属企业负责人的薪酬分配方式，维护出资人、企业负责人、职工等各方的合法权益。

3. 坚持激励与约束相结合、短期激励与长期激励相结合，促进企业可持续发展。

第二章 薪酬的构成与确定

第五条 院属企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。

第六条 基本年薪

基本年薪（以下简称基薪）是院属企业负责人的年度基本收入。由院属企业经营规模、盈利水平和经营难度、承担研究院的战略责任以及国家有关调控政策规定等综合确定。基本年薪由研究院按上年度中央企业在岗职工平均工资的 2 倍范围内确定。每年核定一次。副职负责人的基本年薪由院属企业主要负责人依据其岗位职责、承担风险和贡献等因素，按本企业主要负责人基本年薪的 0.6 至 0.9 倍确定，报研究院备案，同时要合理拉开差距。

本企业上年度非政策因素利润总额没有实际增长的，院属企业负责人当年基本年

薪不得增长。

第七条 绩效年薪

绩效年薪是指与院属企业负责人年度考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度考核评价结果并结合绩效年薪调节系数确定。具体计算公式为：绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数。

院属企业负责人年度考核评价系数最高不超过 2，具体由研究院依据院属企业负责人年度考核评价结果确定。具体计算公式为：年度考核评价系数=社会效益类指标考核得分/100+经济效益类指标考核得分/100+加减分项目指标考核评价系数（最高不超过 0.5），其中加减分项目指标考核系数=加减分项目指标考核得分；中测国检（北京）测绘仪器检测中心的年度考核评价系数=社会效益类指标考核得分/120+经济效益类指标考核得分/80+加减分项目指标考核评价系数（最高不超过 0.5）。

绩效年薪调节系数主要根据院属企业功能性质、所在行业以及企业总资产、营业收入、利润总额、从业人员等规模因素确定，最高不超过 1.5，具体依据人力资源社会保障部明确的参考公式会同有关部门统筹确定。院属企业负责人绩效年薪调节系数应保持相对稳定，原则上一个任期核定一次；若企业功能性质、经营规模等发生重大变化，可报经研究院向国家局申请年度调整。

院属企业负责人年度综合考核评价为不合格的，不得领取绩效年薪；基本合格的，只能领取绩效年薪的 60%。当年本企业在岗职工平均工资未增长的，院属企业负责人绩效年薪不得增长。年内离任的院属企业负责人，根据年度考核评价结果，按本人在企业负责人岗位实际工作月数计提相应绩效年薪。

第八条 任期激励收入

任期激励收入是指与院属企业负责人任期考核评价结果相联系的收入，由研究院依据任期考核评价结果，在不超过企业负责人任期内基本年薪和绩效年薪总水平的 30%以内确定，具体确定原则为：考核等级为 A 级，比例为 30%；考核等级为 B 级，比例为 25%；考核等级为 C 级，比例为 20%；考核等级为 D 级，比例为 10%；考核等级为 E 级，任期激励收入为 0。

院属企业负责人任期综合考核评价为不合格的，不得领取任期激励收入；基本合格的，只能领取任期激励收入的 60%。因本人原因任期未满的院属企业负责人，不得实行任期激励；非本人原因任期未满的院属企业负责人，根据任期考核评价结果并结合本人在企业负责人岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

第九条 院属企业负责人薪酬水平应与企业在岗职工平均工资水平保持适当合理比例，且院属企业主要负责人薪酬增长幅度原则上不得高于企业在岗职工平均工资的增长幅度。

第三章 考核评价

第十条 实行企业负责人任期制。结合院属企业章程，一届董事会任期三年，对院属企业负责人实行任期制，一个任期一般为3年。任期内，非特殊需要一般不对院属企业负责人岗位进行调整。每年度，对院属企业负责人进行年度考核评价；任期结束，对院属企业负责人进行任期考核评价。

第十一条 建立综合考核制度。坚持经济效益和社会效益相统一，对院属企业负责人履职情况进行全面综合考核评价，在加强经营业绩考核的同时，加强履行政治责任、社会责任等情况的考核评价，体现以德为先、全面担当。综合考核评价结果作为能够领取绩效年薪的否定指标。院属企业领导班子综合考核评价“差”的得票率超过1/3，经研究院研究认定为确实存在问题的，院属企业负责人不得领取绩效年薪。结合院属企业实际，参照国家局直属单位领导班子及成员年度考核办法，对院属企业负责人进行综合考核评价。

第十二条 加强经营业绩考核。加强对院属企业负责人年度和任期经营业绩分类考核，根据院属企业功能性质定位等科学设置考核指标、合理确定考核目标，实行定量与定性分析相结合、横向与纵向对比相补充，规范考核程序，严格考核管理。考核指标选取上要注重短期效益和长期效益、社会效益和经济效益相结合，增加反映院属企业持续健康发展类指标，引进合同额、净资产收益率等反映发展质量和效率的指标；考核办法上要纵向和横向相结合，以完成目标值为基本条件，按照实际完成值进行横向比较，对标行业年度经济效益分位值，提高考核结果的科学性和可比性。院属企业负责人经营业绩考核，具体按《中国测绘科学研究院管理企业负责人考核评价办法（试行）》执行。

第四章 薪酬支付与管理

第十三条 基本年薪按月发放，年终结算。绩效年薪按照先考核后兑现的原则，绩效年薪在年度考核后由院属企业一次性兑现，任期激励收入在任期考核评价结束后一次性兑现。

对任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，根据院属企业负责人承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回办法适用于已离职或退休的院属企业负责人。

第十四条 院属企业负责人未经批准，不得在其他任何企业或单位兼职（任职）。经研究院批准在本企业所出资企业（包括全资、控股和参股企业）兼职的院属企业负责人，不得在兼职企业领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

院属企业负责人也不得在国家规定之外领取其他任何奖金及实物奖励。

第十五条 院属企业负责人因岗位变动调离企业的，自正式调离次月起，除按当

年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬，工资关系也不得保留在原企业。

院属企业负责人因工作变动离开原岗位但工资关系按规定保留在原企业的，自变动次月起，其工资收入参考本企业同岗位负责人的基本年薪确定，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续领取绩效年薪和任期激励收入。

第十六条 院属企业负责人达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬。

第十七条 院属企业负责人的薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目，并计入企业工资总额，在企业成本中列支，在工资统计中单列。

院属企业负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料应至少保存15年。

第五章 统筹规范福利性待遇

第十八条 院属企业负责人按照国家有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等基本社会保险。

院属企业按照国家有关规定为本企业负责人建立补充医疗保险的，其缴费比例不得超过国家统一规定的标准。院属企业负责人补充医疗保险待遇按规定执行。

第十九条 院属企业为企业负责人缴存住房公积金比例最高不得超过12%，缴存基数最高不得超过北京市统计部门公布的上一年度职工月平均工资的3倍。

第二十条 院属企业不得为企业负责人购买商业性补充养老保险。

第二十一条 院属企业负责人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待遇，一并纳入薪酬体系统筹管理。院属企业负责人不得在企业领取其他福利性货币收入。

第六章 薪酬监管机制

第二十二条 研究院人事教育处受院委派，牵头负责对院属企业负责人的综合评价工作，承担院属企业负责人薪酬水平审核的具体工作。财务审计处、科技处、科技成果推广处等其他部门按照职责分工，负责院属企业负责人的经营业绩考核。

院属企业负责人的薪酬及福利性待遇等情况经研究院审核同意后，按要求报国家局备案。

第二十三条 健全企业内部监督制度，将院属企业负责人薪酬制度、薪酬水平、补充保险等在院管企业一定人员范围内予以公开，接受职工监督。同时，要充分发挥院属企业董事会、监事会等对本企业负责人薪酬分配的监督作用。

第二十四条 院属企业应按照《意见》要求和人力资源社会保障部统一部署，参照上市公司信息披露管理办法，按年度将本企业负责人薪酬水平、福利性收入等薪酬信息在本企业官网上向社会披露。研究院也将按要求，按年度利用院网站等载体将审核的院属企业负责人薪酬信息向社会公开披露，接受社会公众监督。

第二十五条 院属企业要按照人力资源社会保障部统一要求，于每年年末制定本企业负责人薪酬清算方案，履行相应的决策程序后执行。清算方案确定后 30 个工作日内，将清算结果及时报研究院备案。清算方案应包括以下内容：

1. 企业的基本情况，包括企业年度经营情况、在岗职工人数（包括年初数、年末数和平均数）、工资总额、人均工资及增长情况等。
2. 企业负责人薪酬确定情况，包括基本年薪的确定方案、绩效年薪的确定方案、任期激励收入的确定方案等。
3. 企业负责人福利性待遇情况，包括各项社会保险费、住房公积金等各类福利性待遇的缴费基数、缴费数额及有关说明。
4. 中国测绘科学研究院要求提供的其他材料。

第二十六条 研究院将按该《办法》，加强对院属企业负责人薪酬制度实施过程和结果进行监督检查。院属企业负责人存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇等行为的，依照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。院属企业负责人因违纪违规受到处理的，减发或者全部扣发绩效年薪和任期激励收入。

第七章 附则

第二十七条 鉴于北京翔达物业管理中心和中测高科测绘工程技术有限责任公司（国家测绘工程技术研究中心依托实体），生产经营规模小，暂不实施改革，待生产经营规模逐步扩大后实施改革。

第二十八条 本实施方案自 2016 年 1 月 1 日起实施。现行院属企业负责人薪酬管理有关规定，凡与本实施方案不一致的，按本实施方案执行。

中国测绘科学研究院管理企业负责人 考核评价办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为贯彻落实《中共中央、国务院关于深化中央管理企业负责人薪酬制度改革的意见》（中发〔2014〕12 号），为客观评价中国测绘科学研究院院属企业（以下简称“院属企业”）经营业绩，进一步规范院属企业负责人薪酬管理，推进建立科学有效的院属企业负责人薪酬分配激励约束机制，提高院属企业经营管理水平和核心竞争力，根据国家有关法律法规和制度，制定本办法。

第二条 本办法适用于院属企业负责人经营业绩考核。结合院属企业实际，目前主要包括院属企业董事长、总经理及其他班子副职。

第三条 院属企业负责人经营业绩实行年度考核、结果考核与过程评价相统一、考核结果与院属企业负责人绩效薪酬、任期激励收入相挂钩的绩效考核制度。年度考核每年进行一次，任期考核以一个任期为周期进行考核，由中国测绘科学研究院组织公司董事会开展。

第四条 院属企业负责人经营业绩考核遵循以下原则：

（一）坚持完善现代企业制度的方向，强化院属企业负责人责任，不断加强企业核心竞争力和可持续发展活力。

（二）坚持社会效益与经济效益相统一。既要注重考核生产经营业绩，促进院属企业实现发展目标和国有资产保值增值，也要加强政治素质考核，突出社会责任担当。

（三）坚持近期效益与长远利益相结合，确保院属企业主营业务增长，各项业务协调发展，防止短期行为，促进院属企业的持续健康发展。

（四）坚持客观、公正，根据院属企业性质定位，科学设计考核指标，合理确定考核目标。实行定量与定性分析相结合、横向与纵向对比相补充的考核办法，规范考核程序，严格考核管理。

第二章 确定经营管理目标

第五条 院属企业负责人由公司董事会选举聘任，一般每 3 年为一个任期。

第六条 公司董事会与公司法人代表签订经营管理目标责任书，报中国测绘科学研究院备案。任期经营管理目标可分解到任期内的每个考核年度。

第七条 经营管理目标责任书包括下列内容：

（一）公司负责人的姓名和职务。

（二）任期和年度经营考核主要内容及指标。

- （三）薪酬发放及奖惩办法。
- （四）责任书的变更、解除和终止。
- （五）其他需要规定的事项。

第八条 中国测绘科学研究院对经营管理目标责任书的执行情况进行动态跟踪。

第九条 中国测绘科学研究院组织每年对院属企业领导班子及成员进行综合考核，综合考核评价结果作为能够领取绩效年薪和任期激励收入的否定指标。综合考核评价，参照国家局直属单位领导班子及成员年度考核办法进行。

第三章 年度经营业绩考核

第十条 年度经营业绩考核以公历年为考核期，考核指标分别为社会效益类指标和经济效益类指标，同时设定部分加减分项目指标和约束性指标。计算公式为：年度经营业绩考核得分=（社会效益类指标考核得分+经济效益类指标考核得分）/2+加减分项目指标考核得分。

第十一条 高科技企业社会效益类指标主要包括科技创新、市场占有率、质量合格率、企业文化活动举办情况、应急保障服务工作完成情况和社会贡献率等 6 项。社会效益类指标考核总分 100 分，具体计分办法详见附 1-1。

中测国检（北京）测绘仪器检测中心社会效益类指标主要包括科技创新、市场占有率、质量合格率、企业文化活动举办情况、专业技术保障服务工作完成情况和社会贡献率等 6 项。社会效益类指标考核总分 120 分，具体计分办法详见附 1-2。

第十二条 经济效益类指标包括利润总额、合同额、营业收入和净资产收益率等 4 项。

（一）**利润总额**。是指扣除客观因素后，经审计的院属企业合并报表利润总额。利润总额计算可以加上经核准的当期院属企业消化以前年度潜亏，并扣除通过变卖企业主业优质资产等取得的非经常性收益。

（二）**合同额**。院属企业全年新签合同总额。

（三）**营业收入**。是指扣除客观因素后，经核定的院属企业合并报表的营业收入。

（四）**净资产收益率**。是指院属企业扣除客观因素后当期净利润与平均净资产的比率，其中平均净资产为期初、期末所有者权益的平均值。

经济效益类指标考核总分 100 分，具体计分办法详见附 2-1。中测国检（北京）测绘仪器检测中心经济效益类指标考核总分 80 分，具体计分办法详见附 2-2。

第十三条 本办法所称客观因素主要包括：

（一）**客观增加因素**。包括因资产评估、清产核资或产权界定、会计调整和减值准备转回及其他政策性原因增加的国有资本或净利润。

（二）**客观减少因素**。包括因资产评估、清产核资或产权界定、对外捐赠、无偿划拨、上缴国有资本收益、会计调整以及其他政策性原因减少的国有资本或净利润。

第十四条 年度经营业绩考核中，综合考虑院属企业发展战略及实际运行情况等，设立加分项和减分项指标，对年度经营业绩考核结果予以修正。具体项目指标和计分办法详见附 3。

第十五条 年度经营业绩考核中，综合考虑院属企业实际情况设立约束性考核指标，即年度企业在岗职工平均工资未增长的，院属企业负责人绩效年薪不得增长；院属企业负责人薪酬水平应与企业在岗职工平均工资水平保持适当合理比例，且院属企业主要负责人薪酬增长幅度原则上不得高于企业在岗职工平均工资的增长幅度。

第四章 任期经营业绩考核

第十六条 任期经营业绩考核采取等级评定与评分制相结合办法，其结果包括任期经营业绩考核得分及评定的考核等级。

第十七条 任期经营业绩考核得分以年度经营业绩考核得分为基础计算，计算公式为：任期经营业绩考核得分=任期内各年度经营业绩考核得分之和/任期年数。

第十八条 任期经营业绩考核等级分为 A、B、C、D、E 五个等级。根据任期经营业绩考核得分评定等级：90 分（含）以上，考核等级为 A 级；90 分（不含）至 80 分（含），考核等级为 B 级；80 分（不含）至 70 分（含），考核等级为 C 级；70 分（不含）至 60 分（含），考核等级为 D 级；60 分（不含）以下，考核等级为 E 级。

第五章 经营业绩考核实施

第十九条 中国测绘科学研究院人事教育处、财务审计处、科技处、科技成果推广处和企业董事会共同组织成立院属企业负责人经营业绩考核小组，对院属企业负责人进行考核。财务审计处、科技处、科技成果推广处等部门按照职责分工，分别负责院属企业负责人经济效益类指标和社会效益类指标的考核工作。

第二十条 年度经营业绩考核的程序：

（一）每年 4 月底前，院属企业对本企业上年度经营业绩进行总结分析，并将总结分析报告、社会效益类和经济效益类考核指标完成情况、会计师事务所经审计提供的本企业财务决算数据及其他需要提供的材料一并报中国测绘科学研究院。

（二）中国测绘科学研究院经营业绩考核小组组成部门按照职责分工，结合院属企业报送的材料及实际掌握情况，对院属企业负责人年度经营业绩进行考核，提出院属企业年度经营业绩考核各类指标得分。

（三）中国测绘科学研究院人事处汇总院属企业年度经营业绩考核得分，将考核结果报中国测绘科学研究院审定。

（四）中国测绘科学研究院人事处将中国测绘科学研究院审定的年度经营业绩考

考核结果，书面形式通知院属企业。

第二十一条 任期经营业绩考核的程序：

（一）每个考核周期期末，院属企业对任期经营业绩考核目标进行总结分析，并将总结分析报告及其他需要提供的材料一并报中国测绘科学研究院。

（二）中国测绘科学研究院经营业绩考核小组根据考核周期内各年度考核情况，结合院属企业总结分析报告，对院属企业负责人任期经营经营业绩进行考核，将考核结果报中国测绘科学研究院审定。

（三）中国测绘科学研究院人事教育处将院审定的任期经营业绩考核得分及评定的考核等级等结果，书面形式通知院属企业。

第六章 管理与监督

第二十二条 院属企业应当根据本企业年度和任期经营业绩考核结果，不断改进和加强国有资本管理，提高国有资本使用效益。

第二十三条 院属企业应当加强对所属子公司负责人经营业绩的考核，参照本办法的原则建立健全对所属子公司负责人经营业绩考核制度。

第七章 附 则

第二十四条 本办法如与国家最新发布的法律法规、规章制度等存在冲突，以国家最新法律法规、规章制度为准。

第二十五条 本办法由中国测绘科学研究院人事教育处负责解释。

第二十六条 本办法自 2016 年 1 月 1 日起试行。

附件：

1. 院属企业年度经营业绩考核社会效益类指标计分办法
2. 院属企业年度经营业绩考核经济效益类指标计分办法
3. 院属企业年度经营业绩考核加减分项目指标及其计分办法

附件 1-1

院属企业年度经营业绩考核社会效益类

指标考核计分办法

（考核分值以百分计，满分为 100 分）

一、科技创新

1. **指标权重：**占社会效益类指标分值的 20%。

2. **工作目标：**反映企业技术水平的发展和提高程度，如高新技术合同的认定、软件著作权、专利技术的申请登记等知识产权的申报。

3. **计分规则：**多渠道开展标准申请立项，申报标准立项不少于 3 个；围绕公司核心技术与产品进行专利申报策划，申报专利不少于 10 个；合理策划论文发表，发表论文不少于 5 篇。满足以上三类指标为达标。不达标的任意减少一个，扣本项指标分值的 1%。

二、质量合格率

1. **指标权重：**占社会效益类指标分值的 15%。

2. **目标值：**工程项目成果一次交付合格率达到 95%以上，航空摄影和科技项目验收通过率 100%，优良级航摄项目不少于 2 个。

3. **计分规则：**每发现一个不满足以上要求的，扣本项指标分值的 10%；优良级航摄项目少于 2 个的扣本项指标分值的 20%。

三、市场占有率排名

1. **指标权重：**占社会效益类指标分值的 15%。

2. **工作目标：**地理信息市场占有率排名前 50。

3. **计分规则：**每下降一个名次，扣本项指标分值的 20%。

四、应急保障服务

1. **指标权重：**占社会效益类指标分值的 10%。

2. **计分规则：**根据实际情况评测打分。

五、企业文化建设

1. **指标权重：**占社会效益类指标分值的 20%。

2. **工作目标：**每年至少开展 3 次特色文体活动和学术技术沙龙，并取得较好效果。

3. **计分规则：**未完成一次文化建设活动，扣本项指标分值的 25%；如活动未取得较好的效果，酌情减分。

六、社会贡献率

1. **指标权重：**占社会效益类指标分值的 20%。

2. **工作目标：**社会贡献率达到 30%。

3. **计分规则：**

社会贡献率=社会贡献总额÷平均资产总额×100%，其中：社会贡献总额包括工资、劳保退休统筹及其他社会福利支出、利息支出净额、应交或已交的增值税、消费税、营业税、有关销售税金及附加、所得税及有关费用和净利润等。每减少一个百分点，扣本项指标分值的 10%。

附件 1-2

中测国检（北京）测绘仪器检测中心年度经营业绩考核社会效益类指标考核计分办法
(考核分值以百分计，满分为 120 分)

一、科技创新

1. **指标权重：**占社会效益类指标分值的 20%。

2. **工作目标：**反映企业技术水平的发展和提高程度，如专业技术标准制修订、测绘仪器新产品型式评价、专业学术论文发表等。

3. **计分规则：**多渠道开展标准申请立项，申报标准立项不少于 3 个；测绘仪器型式评价新产品不少于 3 个系列；合理策划论文发表，发表论文不少于 5 篇。满足以上三类指标为达标。不达标的任意减少一个，扣本项指标分值的 1%。

二、质量合格率

1. **指标权重：**占社会效益类指标分值的 25%。

2. **目标值：**测绘仪器检测报告一次交付合格率达到 95%以上，科技项目验收通过率 100%，优良级技术服务项目不少于 1 个。

3. **计分规则：**每发现一个不满足以上要求的，扣本项指标分值的 10%；优良级技术服务项目少于 1 个的扣本项指标分值的 20%。

三、市场占有率排名

1. **指标权重：**占社会效益类指标分值的 15%。

2. **工作目标：**测绘仪器检测市场占有率排名前 50。

3. **计分规则：**每下降一个名次，扣本项指标分值的 20%。

四、专业技术保障服务

1. **指标权重：**占社会效益类指标分值的 20%。

2. **计分规则：**根据实际情况评测打分。

五、企业文化建设

1. **指标权重：**占社会效益类指标分值的 20%。

2. **工作目标：**每年至少开展 3 次特色文体活动和学术技术沙龙，并取得较好效果。

3. **计分规则：**未完成一次文化建设活动，扣本项指标分值的 25%；如活动未取得较好的效果，酌情减分。

六、社会贡献率

1. **指标权重：**占社会效益类指标分值的 20%。

2. **工作目标：**社会贡献率达到 30%。

3. 计分规则：

社会贡献率=社会贡献总额÷平均资产总额×100%，其中：社会贡献总额包括工资、劳保退休统筹及其他社会福利支出、利息支出净额、应交或已交的增值税、消费税、营业税、有关销售税金及附加、所得税及有关费用和净利润等。每减少一个百分点，扣本项指标分值的 10%。

附件 2-1

**院属企业年度经营业绩考核经济效益类
指标考核计分办法**

（考核分值以百分计，满分为 100 分）

一、经济效益类指标考核计分公式

经济效益类指标考核得分=利润总额指标得分+合同额指标得分+营业收入指标得分+净资产收益率指标得分。

二、经济效益类各项指标计分标准

年度经济效益类指标考核，采取与目标值、行业优秀值对比计分的办法。年度经济效益指标达到目标值，即得该项指标基本分，超出或低于目标值的一定幅度，在调节分值范围内增减考核得分。如考核期实际指标值达到国资委公布的经济效益对标指标优秀值，即视为该指标达到满分。具体指标计算详见下表：

院属企业年度经营业绩考核经济效益指标计分表

经济效益类指标名称	目标值	基本分	调节分极值 (±分)	评分标准
利润总额	以上年度实际完成值与过去三年平均值中的较低值作为目标值	20	+4	当年利润总额比目标值每±2%，±1 分
			-20	
合同额	以上年度实际完成值与过去三年平均值中的较低值作为目标值	20	+4	当年合同额比目标值每±2%，±1 分
			-20	
营业收入	以上年度实际完成值与过去三年平均值中的较低值作为目标值	40	+8	当年营业收入比目标值每±2%，±1 分
			-40	
净资产收益率	以上年度实际完成值与过去三年平均值中的较低值作为目标值	20	+4	当年净资产收益率比目标值每±2%，±1 分
			-20	
合计		100	+20	
			-100	

合计同时设立约束性考核指标，即：年度企业在岗职工平均工资未增长的，院属企业负责人绩效年薪不得增长；院属企业负责人薪酬水平应与企业在岗职工平均工资水平保持适当合理比例，且院属企业主要负责人薪酬增长幅度原则上不得高于企业在岗职工平均工资的增长幅度。

**中测国检（北京）测绘仪器检测中心年度经营
业绩考核经济效益类指标考核计分办法**
(考核分值以百分计，满分为 80 分)

一、经济效益类指标考核计分公式

经济效益类指标考核得分=利润总额指标得分+合同额指标得分+营业收入指标得分+净资产收益率指标得分。

二、经济效益类各项指标计分标准

年度经济效益类指标考核，采取与目标值、行业优秀值对比计分的办法。年度经济效益指标达到目标值，即得该项指标基本分，超出或低于目标值的一定幅度，在调节分值范围内增减考核得分。如考核期实际指标值达到国资委公布的经济效益对标指标优秀值，即视为该指标达到满分。具体指标计算详见下表：

年度经营业绩考核经济效益指标计分表

经济效益类指标名称	目标值	基本分	调节分极值(±分)	评分标准
利润总额	以上年度实际完成值与过去三年平均值中的较低值作为目标值	20	+4	当年营业收入比目标值每±2%，±1分
			-20	
合同额	以上年度实际完成值与过去三年平均值中的较低值作为目标值	10	+4	当年合同额比目标值每±2%，±1分
			-10	
营业收入	以上年度实际完成值与过去三年平均值中的较低值作为目标值	30	+8	当年营业收入比目标值每±2%，±1分
			-30	
净资产收益率	以上年度实际完成值与过去三年平均值中的较低值作为目标值	20	+4	当年净资产收益率比目标值每±2%，±1分
			-20	
合计		80	+20	
			-80	

合计同时设立约束性考核指标，即：年度企业在岗职工平均工资未增长的，院属企业负责人绩效年薪不得增长；院属企业负责人薪酬水平应与企业在岗职工平均工资水平保持适当合理比例，且院属企业主要负责人薪酬增长幅度原则上不得高于企业在岗职工平均工资的增长幅度。

院属企业年度经营业绩考核加减分项目指标及其计分办法

一、加分项

(一) 项目指标

1. **创新发展：**在管理方法、业务流程与制度有创新变革，在新产品和服务研发、新技术、新标准和新工艺研发等方面有创新突破。

2. **获奖或受表彰情况：**承担重大科研项目获得部级及以上奖项或入选国家科技进步奖。

3. 其他绩效考核小组认定可以加分的情况。

(二) 计分办法

1. 每一项创新，如受到上级部门认可，加 0.1 分。制定每一个国家级技术标准和规范，加 0.3 分；制定每一个行业（部门）技术标准和规范，加 0.2 分；修订每一个国家级技术标准和规范，加 0.2 分；修订每一个行业（部门）技术标准和规范，加 0.1 分。

2. 每一个科研项目获得国家级奖项或入选国家级推荐目录，加 0.3 分；获得部级一等奖（金奖），加 0.2 分；获得部级二等奖（银奖），加 0.1 分；获得部级三等奖（铜奖），加 0.05 分。同一项目获得不同奖项，不重复加分。

3. 企业工作受到国家有关部门表彰，或员工获得国家级荣誉称号，国家级奖项每次加 0.3 分，部级荣誉每次加 0.2 分。同一事迹获得不同奖项或荣誉，不重复加分。

4. 其他应该加分的情况由绩效考核小组确定加分分值。

二、减分项

(一) 项目指标

1. **责任事故：**企业应该保证安全生产，无重大安全 and 质量责任事故。

2. **违规违纪：**企业必须遵守法律法规，杜绝违规违纪现象。

3. 其他绩效考核小组认定应该减分的情况。

(二) 计分原则

1. 发生严重安全生产事故并被上级部门（或领导）通报批评的，减 0.3 分/次，同时当年年度经营业绩考核得分最高须在 90 分以下。

2. 企业发生违法案件并被追究刑事责任的，减 0.3 分/次，同时当年年度经营业绩考核得分最高须在 90 分以下。

3. 企业负责人受党纪政纪处分的，减 0.2 分/人次。

4. 其他应该减分的情况由绩效考核小组确定减分分值。