

长春奥普光电技术股份有限公司

企业负责人薪酬及经营业绩考核管理办法

第一章 总则

第一条 为推动长春奥普光电技术股份有限公司（以下简称“公司”）进一步建立健全企业负责人激励约束机制，根据国资监管部门相关文件精神，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所指企业负责人，包括公司党委书记、副书记、纪委书记，董事长、副董事长，总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书，以及公司董事会聘任的其他高级管理人员。

第三条 企业负责人薪酬管理遵循下列原则：

（一）坚持战略引领。聚焦公司使命愿景，强化战略导向，构建面向助力战略有效实施的企业负责人薪酬体系。

（二）坚持目标导向。聚焦公司发展目标，突出价值贡献，强化目标绑定，构建适应公司发展的企业负责人薪酬确定机制。

（三）强化传导机制。聚焦激励约束对等，优化目标、考核、薪酬闭环管理，畅通责任与利益传导，实现“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”。

（四）强化过程管控。加强企业负责人薪酬考核管理，做细业绩薪酬动态联动，实施企业负责人薪酬全过程管控。

（五）强化统筹兼顾。兼顾公平性和市场竞争力，优化企业负责人与职工之间的收入分配关系，推动形成公平合理的收入分配格局。

第四条 公司企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励构成。

第二章 组织与职责

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责企业负责人薪酬的管理工作，主要包括制定企业负责人薪酬管理实施细则和业绩考核评价制度；拟订企业负责人薪酬分配方案等。

第六条 公司审计部、人力部、财务部等部门负责做好企业负责人薪酬过程管控工作。

第七条 公司党委对企业负责人薪酬分配及经营业绩考核方案进行前置研究讨论并报主管部门审核后，履行公司治理决策程序。

第三章 年度薪酬及考核

第一节 年度薪酬

第八条 公司企业负责人年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

第九条 企业负责人基本年薪与上年度院所企业在岗职工平均工资挂钩，绩效年薪与年度业绩考核结果挂钩。

（一）基本年薪

基本年薪=企业规模系数 × 企业基本年薪水平×岗位系数

1、企业规模系数

公司上年度合并营业总收入在 15 亿元以下的，企业规模系数取 1；公司上年度合并营业总收入在 15 亿元（含）以上的，企业规模系数取 2。

2、企业基本年薪水平

以国资主管部门定期发布数据为准。

3、岗位系数

党委书记、董事长岗位系数为 1.0，总经理岗位系数范围 0.9-1.0，其他负责人岗位系数在 0.6-1.0 范围内合理确定。

（二）绩效年薪

绩效年薪=基本年薪×经营业绩考核系数×分配系数

1、经营业绩考核系数

年度经营业绩考核系数由董事会薪酬与考核委员会按照国科控股下发的企业年度经营业绩考核系数计分细则（详见附件 1），并结合国科控股定期公布的企业考核系数对照表计算。

2、分配系数

党委书记、董事长分配系数为 1.0，总经理及其他负责人分配系数原则上不高于 1.0。

总经理的分配系数由董事长提议；党委副书记、纪委书记的分配系数由党委书记提议，并综合上级党委、纪委意见确定；其他企业负责人的分配系数由总经理提议。

第十条 公司当年经济效益下降或业绩完成值低于上一年的，企业负责人绩效年薪原则上不增长或下降。

第二节 年度考核

第十一条 企业负责人年度考核指标分为定量指标和定性指标，其中：定量指标占 80%权重，定性指标占 20%权重。

（一）定量指标包括营业总收入、净利润、经济增加值和两项财

务比率指标。

1、营业总收入和净利润是指经审计的企业合并报表中营业总收入和归属母公司净利润（考核指标计算见附件 2）。

2、经济增加值是指经审定的企业税后净营业利润减去成本后的余额（考核细则见附件 4）。

3、财务比率指标根据公司考核需要设定，原则上应包括净资产收益率和一个财务短板指标（考核指标计算见附件 2）。

（二）定性指标根据公司战略目标、发展阶段、业务布局、产品研发、市场开拓等管理需要，结合公司年度重点任务选定。

第十二条 公司营业总收入、净利润、经济增加值的年度考核目标值：

（一）如上年度实际完成值为同比增长，则本年度考核目标值不低于上年完成值的 110%。

（二）如上年度实际完成值为同比下降，则本年度考核目标值不低于前三年完成值平均值的 110%和上年完成值的 110%两数的较高值。

第十三条 公司在规范管理、内控建设、预算管理、现金管理等方面出现重大问题，或在落实上级要求的重点专项工作、审计巡查整改等重要事项方面未达到要求，则视情况进行扣分，具体如下：

（一）在规范管理、内控建设和财务稽核中发现问题的整改方面未能按照计划推进和完成，扣减 1-3 分。

（二）营业总收入、净利润预算值与完成值差异超过 30%及以上的，依据差异程度相应在考核总分中扣减 2-5 分（由于会计准则、国

家经济政策变化等客观因素影响的除外)。

（三）经营活动现金流量净额

- 1、经营活动现金流量净额 <0 ，扣 1.5 分；
- 2、 $0 \leq \text{经营活动现金流量净额/净利润} < 0.4$ ，扣 1 分；
- 3、 $0.4 \leq \text{经营活动现金流量净额/净利润} < 0.8$ ，扣 0.5 分。

第十四条 公司亏损的，年度考核评分不得高于 90 分。亏损比例达到上年未经审计净资产 10%（含）以上的，当年考核评分不得高于 70 分，亏损比例在净资产的 0-10%之间，按差值法计算考核得分。

第十五条 企业在考核期内经营环境发生重大变化，或发生清产核资、改制重组、主要负责人变动等情况，可报上级主管单位根据情况对相关考核事项进行调整。

第十六条 年度经营业绩考核程序

（一）考核期初，公司按照相关要求提出年度考核指标和目标建议值，经上级主管单位审核同意后形成公司年度经营业绩考核方案，提交董事会审定后执行。

（二）考核期末，公司依据年度审计报告、年报、利润分配方案等，按照企业年度经营业绩考核计分细则（见附件 2），由公司董事会薪酬与考核委员会形成企业负责人薪酬分配方案，报上级主管单位审核同意后，提交董事会或股东大会审定后执行。

企业负责人对考核结果有异议的，可及时向董事会书面反映，董事会须根据反映情况及时书面答复。

第四章 任期激励

第十七条 任期激励与企业负责人任期经营业绩考核结果相关联，在任期内本人年度薪酬总和的 10%以内，根据任期经营业绩考核结果确定。

第十八条 任期经营业绩考核周期原则上与企业负责人任期同步，考核期一般为三年。因本人原因任期未满的，不进行任期经营业绩考核；非本人原因任期未满的，按照实际任职时间进行任期经营业绩考核，实际任期不满一个自然年度的，不进行任期经营业绩考核。

第十九条 企业负责人任期激励额度的核定方法为：

任期激励额度=Σ 任期内年度薪酬×10% ×任期考核系数

任期考核系数根据公司任期经营业绩考核得分的百分比确定，分布在 0-1 之间。如任期内国有资本保值增值年化增长率低于 0，不再计算得分，不发任期激励收入。任期考核得分按照国科控股下发的企业负责人任期经营业绩考核计分细则（附件 3）计算。

第二十条 任期考核目标值一般不作调整。任期内公司发展战略出现重大调整，公司报上级主管单位同意后可提交董事会审定后调整考核目标。

第二十一条 考核期初，公司提出任期考核指标和目标建议值，经上级主管单位审核同意后形成企业负责人任期经营考核方案，提交董事会或股东大会审议确定。考核期末，公司将负责人任期经营业绩考核结果与任期激励收入分配方案报上级主管单位审核通过后，提交董事会或股东大会审议执行。

第二十二条 任期内企业发生本办法第三十八条、第三十九条所

述情况，不发放任期激励。

第五章 薪酬发放

第二十三条 根据薪酬结构的功能定位，企业负责人基本年薪和绩效年薪实行差异化的支付方式。其中基本年薪采取按月平均支付方式；绩效年薪采取预发与递延相结合支付方式。

第二十四条 企业负责人基本年薪按月平均发放，上年度公司合并营业收入在 15 亿元以下，绩效年薪以基本年薪的 2 倍按月平均预发；上年度合并营业收入在 15 亿元（含）以上，绩效年薪以基本年薪的 1 倍按月平均预发。按月发放的基本年薪和预发绩效年薪合计不得超过上年度年薪月标准的 70%。

第二十五条 企业负责人经考核确定绩效年薪后，递延的第一年度兑现绩效年薪的 70%，该兑现额与绩效年薪预发额的差额，多退少补；第二年度兑现绩效年薪的 20%，第三年度兑现绩效年薪的 10%。在递延期间发生影响考核年度考核结果事项的，应扣发递延的绩效年薪，不足的追索扣回。

第二十六条 对于年度中间任职的企业负责人，其基本年薪原则上与其同职级负责人相同并从任职起按月发放，绩效年薪的发放与其他负责人的发放原则、方式一致，并按照实际任期时间计算并发放；对于年度中间离任的企业负责人，应当根据其离任当年的任职时间，确定离任当年的绩效年薪，并于年度经营业绩考核后补发。

第二十七条 任期激励收入在任期经营业绩考核后一次性兑现，不得提前预发。

第六章 其他管理要求

第二十八条 企业负责人按照国家、企业所在地有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等社会保险以及缴存住房公积金。公司建立企业年金（职业年金）、补充医疗保险的，其缴费比例不得超过国家、公司所在地统一规定的标准。

公司不得支付应当由负责人个人承担的社会保险费、住房公积金、企业年金（职业年金）等各项费用。公司不得为负责人购买投资型保险产品、高端医疗服务等。

企业负责人领取的符合国家、公司所在地规定的各项福利性货币收入纳入薪酬体系统筹管理，在负责人年度薪酬中列支，不得在年度薪酬之外单独发放。

第二十九条 企业负责人在其他单位兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴任何形式的报酬。

第三十条 企业负责人在本办法规定薪酬外领取国务院政府特殊津贴、院士津贴、国家科学技术奖、院属相关奖励及人才津贴等货币性收入，实行备案管理，兑现结果随薪酬分配方案报送上级主管单位。

企业负责人不得在本公司及下属企业领取评审费、讲课费和稿酬。企业负责人不得领取地方政府和有关部门（组织）给予企业的奖金和实物奖励。

第三十一条 企业负责人因岗位变动调离企业或者退休的，自下发职务调整通知文件次月起，除按当期在岗实际工作月数计提的年度

薪酬和任期激励收入外，不得继续在原公司领取薪酬。

第三十二条 企业负责人薪酬为税前收入。企业负责人应依法缴纳个人所得税，公司应依法为其代扣代缴个人所得税。

第三十三条 企业负责人薪酬应按照有关规定计入本公司职工工资总额，在单位成本费用中列支。

企业负责人薪酬水平与公司在岗职工平均工资水平保持合理的倍数关系，原则上主要负责人基本年薪增幅不高于本企业职工平均工资增幅，当年企业在岗职工平均工资未增长的，企业负责人绩效年薪不得增长。

第三十四条 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至少保存 15 年。

第三十五条 公司按照分级管理的原则，逐级建立对所属控股公司负责人的薪酬管理制度，并对所属控股公司及其再投资的各级控股公司建立企业主要负责人薪酬备案制。

第三十六条 公司落实企业民主管理要求，采取内部公告、公示栏等方式，对企业负责人薪酬制度进行内部公示说明。同时，依据上市公司信息披露要求，在年度报告中对企业负责人薪酬考核、分配等情况进行公开披露。

第七章 责任追究

第三十七条 公司审计、监督部门加强对企业负责人薪酬情况的监督检查，将企业负责人薪酬管理情况纳入审计、巡察等监督检查范围，适时开展专项检查或审计。对在企业负责人薪酬管理过程中存在

弄虚作假、违规违纪违法等行为的，公司将严肃追究相关人员责任。

第三十八条 企业负责人存在违规自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津补贴等行为的，除通报批评外，按照有关规定上报上级主管单位给予党纪政务处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。

第三十九条 企业负责人违反国家法律法规和规定，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、网络舆情、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷案件等，给企业造成重大不良影响或者造成国有资产流失的，待履行相关审核程序后，董事会薪酬与考核委员会根据具体情节，建议董事会扣发责任人的绩效年薪；情节严重的，建议对责任人进行职务或薪酬调整；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第四十条 公司年度财务决算报告被出具否定意见或无法表示意见的，原则上不兑现企业负责人绩效年薪。

第八章 附则

第四十一条 本办法中董事长是指专职董事长，公司无专职董事长的，总经理参照董事长薪酬标准执行。

第四十二条 本办法经股东大会审议通过后，自 2025 考核年度起执行。公司现行相关规定与本办法不一致的，按照本办法执行。

第四十三条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

附件 1 年度经营业绩考核系数计分细则

根据企业年度经营业绩考核综合得分，经营业绩考核系数按以下公式计算：

得分区间	计算公式
230-269	经营业绩考核系数=调节系数×〔4.1+0.8×（考核分数－230）/40〕-1
190-229	经营业绩考核系数=调节系数×〔3.6+0.8×（考核分数－190）/40〕-1
150-189	经营业绩考核系数=调节系数×〔3.2+0.8×（考核分数－150）/40〕-1
110-149	经营业绩考核系数=调节系数×〔2.7+0.8×（考核分数－110）/40〕-1
90-109	经营业绩考核系数=调节系数×〔2.2+0.8×（考核分数－90）/20〕-1
70-89	经营业绩考核系数=调节系数×〔1.5+0.8×（考核分数－70）/20〕-1

注：调节系数由院经管委办公室每年确定后发布。

附件 2

年度经营业绩考核计分细则

考核综合得分 = (Σ定量指标考核得分 × 指标权重 + Σ定性指标考核得分 × 指标权重) × 经营难度系数 - 考核扣分

1、定量指标考核得分计算

营业总收入、净利润、经济增加值 (EVA) 指标基准分分别为 30 分、30 分、40 分, 合计 100 分, 指标权重为 70%。

(1) 营业总收入和净利润指标得分计算方法如下:

目标完成比例	得分计算方法
完成值/目标值 > 1.36	得分 = 34.8
$1.36 \geq \text{完成值/目标值} \geq 1.18$	得分 = $33 + (\text{完成值} \div \text{目标值} - 1.18) \div 0.1$
$1.18 > \text{完成值/目标值} > 0.91$	得分 = $30 + (\text{完成值} \div \text{目标值} - 1) \div 0.06$
$0.91 \geq \text{完成值/目标值} \geq 0.73$	得分 = $28.5 + (\text{完成值} \div \text{目标值} - 0.91) \div 0.1$
完成值/目标值 < 0.73	得分 = 26.7

(2) EVA 指标得分计算如下:

目标完成比例	得分计算方法
完成值/目标值 > 1.36	得分 = 46.4
$1.36 \geq \text{完成值/目标值} \geq 1.18$	得分 = $(33 + (\text{完成值} \div \text{目标值} - 1.18) \div 0.1) \times 4/3$
$1.18 > \text{完成值/目标值} > 0.91$	得分 = $(30 + (\text{完成值} \div \text{目标值} - 1) \div 0.06) \times 4/3$
$0.91 \geq \text{完成值/目标值} \geq 0.73$	得分 = $(28.5 + (\text{完成值} \div \text{目标值} - 0.91) \div 0.1) \times 4/3$
完成值/目标值 < 0.73	得分 = 35.6

注: 中间值采用差值法计算。

(3) 财务比率指标根据企业考核需要设定, 通常包括净资产收益率和一个财务短板指标, 指标权重合计为 10%。两项财务比率指标基准分各为 100 分, 完成目标得基准分。计分区间为 70~110 分之间, 根据目标完成情况计算得分。具体指标及计分方式如下:

类别	财务指标	计算公式
核心指标	净资产收益率 (%)	$\text{净资产收益率} = \frac{\text{归属于母公司所有者的净利润}}{\text{平均归属于母公司的所有者权益}} \times 100\%$ $\text{平均归属于母公司的所有者权益} = \frac{\text{年初归属于母公司所有者权益合计} + \text{年末归属于母公司所有者权益合计}}{2}$

盈利能力	总资产报酬率（%）	总资产报酬率=（利润总额+利息支出）/平均资产总额×100% 平均资产总额=（年初资产总额+年末资产总额）/2
	主营业务利润率（%）	主营业务利润率=（主营业务收入-主营业务成本）/主营业务收入×100%
	净利率（%）	净利率=净利润/营业总收入×100%
	成本费用利润率（%）	成本费用利润率=利润总额/成本费用总额×100% 成本费用总额=营业成本+营业税金及附加+销售费用+管理费用+财务费用
运营能力	总资产周转率（次）	总资产周转率=营业总收入/平均资产总额
	应收账款周转率（次）	应收账款周转率=营业总收入/应收账款平均余额 应收账款平均余额=[（年初应收账款净额+年初应收账款坏账准备）+（年末应收账款净额+年末应收账款坏账准备）]/2
	期限长往来款占比下降率（%）	年末期限长往来款占比/年初期限长往来款占比×100% 期限长往来款占比=（3年以上（含3年）应收账款+3年以上（含3年）其它应收款）/（应收账款+其它应收款）×100%
	存货周转率（次）	存货周转率=营业成本/存货平均余额 存货平均余额=[（年初存货净额+年初存货跌价准备）+（年末存货净额+年末存货跌价准备）]/2
	营业现金比率（%）	营业现金比率=经营活动产生的现金流量净额 / 营业总收入×100%
	营业收现率（%）	营业收现率=经营活动收到的现金 / 营业收入×100%
	全员劳动生产率（%）	全员劳动生产率=劳动生产总值/从业员工人数
偿债能力	资产负债率（%）	资产负债率=负债总额/资产总额×100%
	流动比率（%）	流动比率=流动资产/流动负债×100%
	速动比率（%）	速动比率=速动资产/流动负债×100% 速动资产=流动资产-存货
	现金流量负债比（%）	现金流量负债比=经营现金净流量/流动负债×100%
发展能力	营业收入增长率（%）	营业收入增长率=（本年营业总收入-上年营业总收入）/上年营业总收入×100%
	营业利润增长率（%）	营业利润增长率=（本年营业利润-上年营业利润）/上年营业利润×100%
	净利润增长率（%）	净利润增长率=（本年净利润-上年净利润）/上年净利润×100%
	资本积累率（%）	资本积累率=（年末所有者权益-年初所有者权益）/年初所有者权益×100%

竞争能力	研发创新投入比率(%)	研发创新投入比率=本年自主投入的研发支出/主营业务收入×100%，本年自主投入的研发支出包括费用化支出和资本化支出
	研发经费投入强度(%)	研发经费投入强度=研发经费投入/营业总收入×100%
	主营业务收入现金比	主营业务收入现金比=销售商品提供劳务收到现金/主营业务收入
	净利润现金比	净利润现金比=经营现金净流量/(净利润-投资收益+利息支出)

2. 定性指标

定性指标根据企业战略目标、发展阶段、业务布局、产品研发、市场开拓等管理需要，结合企业年度重点任务综合选取，指标权重合计为 20%。

定性指标基准分 100 分，完成任务目标得基准分。根据任务完成情况加分或扣分，计分区间为 70~110 分之间。定性指标的选取和计分方式由公司选定，报上级主管单位审核确定。

(1) 定性指标计划表

考核单位：

考核年度：

序号	指标名称	指标权重	目标(值)	上年完成(值)	90 分对应完成(值)	100 分对应完成(值)	110 分对应完成(值)	计(评)分方式
1								
2								
3								
4								

董事长：

填表人：

填表日期：

注 1：目标(值)应为 100 分对应完成(值)

注 2：定性指标的目标(值)及完成(值)为该项工作的完成情况。

(2) 定性指标得分计算表

考核单位：

考核年度：

序号	指标名称	指标权重	目标(值)	完成(值)	考核得分	计(评)分方式
1						
2						
3						
4						
考核综合得分						

董事长：

填表人：

填表日期：

3. 经营难度系数

经营难度系数根据企业合并净利润（不含少数股东损益）、营业总收入、现金分红（当年利润分配且派现总额）三个指标加权计算。

经营难度系数=合并净利润系数×40%+营业总收入系数×20%+现金分红系数×40%。

经营难度系数计算表

项目	金额	系数	说明
合并净利润（不含少数股东损益）（万元）			合并净利润≥10000 万元，合并净利润系数=1.5 合并净利润=4000 万元，合并净利润系数=1.4 合并净利润=2000 万元，合并净利润系数=1.2 合并净利润=800 万元，合并净利润系数=1.0 合并净利润≤0 万元，合并净利润系数=0.9 中间值采用差值法计算。
营业总收入（亿元）			营业总收入≥10 亿元，营业总收入系数=1.5 营业总收入=6 亿元，营业总收入系数=1.4 营业总收入=3.5 亿元，营业总收入系数=1.2 营业总收入=1.5 亿元，营业总收入系数=1.0 营业总收入≤0.5 亿元，营业总收入系数=0.9 中间值采用差值法计算。
现金分红（万元）			现金分红≥2000 万元，现金分红系数=1.5 现金分红=1500 万元，现金分红系数=1.4 现金分红=1000 万元，现金分红系数=1.2 现金分红=500 万元，现金分红系数=1.0 现金分红≤0 万元，现金分红系数=0.9 中间值采用差值法计算。
经营难度系数	-----		经营难度系数=合并净利润系数 x40%+营业总收入系数 x20%+现金分红系数 x40%

附件 3

任期经营业绩考核计分细则

任期经营业绩考核综合得分计算表

被考核单位：

被考核人：

考核期间：

考核指标名称	目标值	完成值	考核得分	计算公式及说明
国有资本保值增值 年化增长率	10%			年化增长率≥10%，得分为 50 分； 年化增长率=6%，得分为 30 分； 年化增长率≤0，得分为 0 分； 中间值按差值法计算。
主营业务收入 年化增长率				年化增长率≥目标值，得分为 50 分； 年化增长率=基准值，得分为 30 分； 年化增长率≤0，得分为 0 分； 中间值按差值法计算。
考核加分	——	——		根据加分减分细则相应的加分
考核扣分	——	——		根据加分减分细则相应的扣分
考核综合得分	——	——		前四项考核得分加总取整

董事长：

填表人：

填表日期：

1、指标定义

(1) 国有资本保值增值年化增长率，计算方法为：

国有资本保值增值年化增长率

$$= \sqrt[3]{\text{考核期末国有资本权益} / \text{考核期初国有资本权益}} - 1$$

(2) 主营业务收入年化增长率，计算方法为：

主营业务收入年化增长率=

$$\sqrt[3]{\text{本任期主营业务收入} / \text{上一任期主营业务收入}} - 1$$

其中：任期主营业务收入=（实际任期全部主营业务收入/任期月数）×12

2、考核目标值

(1) 国有资本保值增值年化增长率考核目标值：10%。

(2) 主营业务收入年化增长率实行分级考核，以任期开始前一年度的实际营业总收入为分级划分考核标准。

序号	营业规模	考核目标值
1	年营业收入≤3 亿元	12%
2	3 亿元<年营业收入≤10 亿元	10%

3	年营业收入>10 亿元	8%
---	-------------	----

3、得分计算方法

(1) 国有资本保值增值年化增长率得分计算方法

年化增长率 $\geq 10\%$ ，得分为 50 分；年化增长率 $=6\%$ ，得分为 30 分；年化增长率 ≤ 0 ，得分为 0 分。中间值采用差值法计算。

(2) 主营业务收入年化增长率得分计算方法

基期年营业总收入在 3 亿元以下的企业，年化增长率 $\geq 12\%$ ，得分为 50 分；年化增长率 $=8\%$ ，得分为 30 分；年化增长率 ≤ 0 ，得分为 0 分。

基期年营业总收入在 3 亿元至 10 亿元的企业，年化增长率 $\geq 10\%$ ，得分为 50 分；年化增长率 $=6\%$ ，得分为 30 分；年化增长率 ≤ 0 ，得分为 0 分。

基期年营业总收入在 10 亿元以上的企业，年化增长率 $\geq 8\%$ ，得分为 50 分；年化增长率 $=5\%$ ，得分为 30 分；年化增长率 ≤ 0 ，得分为 0 分。

以上计算中间值均采用差值法计算。

(3) 加分扣分项

企业在战略实施等方面取得重大进展，加 3~5 分。

对主营业务收入现金流量较差的情况进行相应扣分：

$0.8 \leq$ 主营业务收入现金比 < 1 ，扣 2 分； $0.6 \leq$ 主营业务收入现金比 < 0.8 ，扣 4 分； $0.4 \leq$ 主营业务收入现金比 < 0.6 ，扣 6 分；主营业务收入现金比 < 0.4 ，扣 8 分。

4、发放比例

任期激励收入根据得分计算发放比例。发放比例=考核得分/100。如任期内国有资本保值增值年化增长率低于 0，不再计算得分，不发放任期激励收入。

5、其他

(1) 任期起始时间在上半年的，任期考核的期初数据以上一年度经审计的财务报告数据为准进行核算；在下半年的，任期考核的期初数据以当年度经审计的财务报告数据为准进行核算。

(2) 任期结束时间在上半年的，任期考核的期末数据以上一年度经审计的财务报告数据为准进行核算；在下半年的，任期考核的期末数据以当年度经审计的财务报告数据为准进行核算。

(3) 过程计算分值和系数均按四舍五入保留两位小数，综合得分按四舍五入取整。

经济增加值（EVA）考核细则

1、经济增加值的定义及计算公式

经济增加值是指企业税后净营业利润减去资本成本后的余额。计算公式如下：

（1）经济增加值=税后净营业利润－资本成本=税后净营业利润－调整后资本×资本成本率

（2）税后净营业利润=净利润+（利息支出+研究开发费用－非经常性收益调整项）×（1－企业适用的所得税税率）

（3）调整后资本=平均所有者权益+平均负债－平均无息流动负债－平均在建工程

2、经济增加值计算公式涉及项目说明

（1）公式中涉及的数据均取自经审计的合并财务报表。

（2）净利润是指财务报表中的“净利润”，包括“少数股东损益”。

（3）利息支出是指财务报表中“财务费用”项下的“利息支出”。

（4）研究开发费用是指企业自筹资金安排的，并在财务报表中“管理费用”项下的“研究与开发费”和当期确认为无形资产的研究开发支出。

（5）非经常性收益调整项的计算

非经常性收益调整项=A 类非经常收益×40%+B 类非经常收益×50%。其中：

1. A 类非经常性收益

是指企业转让股权或进行资金运营取得的投资收益以及处置资产（含土地）取得的营业外收益，以投资管理、资本运营为主业的企业所取得的投资收益不包含在内。

2. B 类非经常性收益

是指取得的税费返还、一次性中央财政专项等其他非经常性净收益。企业取得的经常性中央财政预算拨款或取得地方财政拨款用于贷款贴息和申请专利补助的收益不包含在内。

（6）无息流动负债是指企业财务报表中“应付票据”、“应付账款”、“预收款项”、“应交税费”、“应付利息”、“应付股利”、“其他应付款”、“预计负债”、“其他流动负债”等；对于因承担国家任务等原因造成“专项应付款”、“特种储备基金”、“长期应付款”中不属于股东的债务以及政策性原因形成的其他负债可视同无息流动负债扣除。

（7）在建工程是指财务报表中符合主业的“在建工程”。已达到固定资产确认条件而没有转入固定资产的在建工程不包含在内。

（8）企业资本成本率为 5%。

3、特殊调整事项

（1）基于发展战略考虑，企业因搬迁置换的土地且采用分期建设方式实施的，尚未建设使用的土地可酌情调减资本占用。

（2）为体现企业间的相对公平，对于转制时土地价值未入账的企业，在计算经济增加值时直接调减一定的分值。