



中科院成都信息技术股份有限公司

高管人员经营业绩考核管理办法

第一章 总 则

第一条 为切实履行国有资产出资人职责，维护股东权益，落实国有资产保值增值责任，建立有效的激励约束机制，根据《中华人民共和国企业国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》《深圳证券交易所创业板上市公司规范运作指引》等有关法律法规及《中科院成都信息技术股份有限公司章程》，参照《中央企业负责人经营业绩考核办法》（国务院国资委第 40 号令）、《中国科学院控股有限公司持股企业负责人薪酬管理办法》（科资发股字〔2022〕104 号）、《中国科学院控股有限公司控股企业负责人经营业绩考核管理办法》（科资发股字〔2022〕105 号）等有关文件精神和要求，制定本办法。

第二条 本办法考核的公司高管人员，是指董事会选举的董事长，董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及公司章程认定的其他高级管理人员。公司党委书记、副书记、纪委书记、监事会主席的考核及其奖惩依照本办法执行。

第三条 公司高管人员经营业绩考核包括年度考核和任期考核，考核结果与年度薪酬和任期激励挂钩。

第四条 公司高管人员经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）坚持质量第一效益优先。牢固树立新发展理念，以供给侧结构性改革为主线，加快质量变革、效率变革、动力变革，不断做强做优做大国有资本。

（二）坚持市场化方向。遵循市场经济规律和企业发展规律，健全市场化经营机制，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，强化正向激励，激发企业活力。

（三）坚持依法依规。准确把握出资人监管边界，依法合规履行出资人职权，坚持以管资本为主加强国有资产监管，有效落实国有资产保值增值责任。

（四）坚持短期目标与长远发展有机统一。切实发挥企业战略引领作用，构建年度考核与任期考核相结合，立足当前、着眼长远的考核体系。

（五）坚持行业对标。瞄准行业先进水平，强化行业对标，不断提升公司在所在产业发展中的话语权和影响力，加快成为具有行业竞争力的一流企业。

（六）坚持业绩考核与激励约束紧密结合。坚持权责利相统一，建立与公司高管人员选任方式相匹配、与公司功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化激励约束机制。

第二章 考核导向

第五条 突出效益效率，引导公司加快转变发展方式，优化资源配置，不断提高经济效益、资本回报水平、劳动产出效率和价值创造能力，实现质量更高、效益更好、结构更优的发展。

第六条 突出创新驱动，引导公司坚持自主创新，加大研发投入，加快关键核心技术攻关，强化行业技术引领，不断增强核心竞争能力。

第七条 突出实业主业，引导公司聚焦主业做强实业，加快结构调整，注重环境保护，着力补齐发展短板，积极培育新动能，不断提升协调发展可持续发展能力。

第八条 突出服务保障功能，引导公司在保障国家安全和国民经济运行、发展前瞻性战略性新兴产业中发挥重要作用。鼓励公司积极承担社会责任。



第九条 健全问责机制，引导公司科学决策，依法合规经营，防范经营风险，维护国有资本安全，防止国有资产流失。

第三章 年度考核

第十条 公司考核指标分为定量指标和定性指标，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公司合并报表中营业总收入和归属母公司净利润。

2. 经济增加值是指经审定的公司税后净营业利润减去资本成本后的余额（考核细则见附件 1）。

3. 财务比率指标根据公司考核需要设定，通常包括净资产收益率和一个财务短板指标（考核指标库见附件 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综合选取，占公司年度考核权重的 20%。

第十一条 公司年度考核目标值。

（一）如上年度实际完成值为同比增长，则本年度考核目标值为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为不低于前三年完成值平均值的 110%和上年完成值的 110%两数中的较高值。

第十二条 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，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等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, 依据差异程度相应地在考核总分数中扣减 2~5 分(由于会计准则调整、国家经济政策变化等外部客观因素影响除外)。

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

第十三条 公司亏损年度考核评分不得高于 90 分。亏损当年亏损比例达到上一年末经审计净资产的 10%(含)以上, 当年度考核评分不得高于 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。

第十四条 公司根据年度经营目标考核完成情况计算综合得分(计分细则见附件 3), 年度经营业绩考核结果分为四档, 1 档起点分为 150 分, 2 档起点分为 110 分, 3 档起点分为 90 分, 90 分以下为 4 档。按照公司高管人员薪酬管理办法的有关规定, 根据考核得分, 确定公司高管人员年度薪酬, 包括基本年薪和绩效年薪。其中绩效年薪计算细则见附件 4。

第十五条 指标目标值及完成值应考虑对业绩有重大影响的非经常性因素, 包含本年度发生的重大资产并购或分拆重组等事项。非经常性因素对业绩考核的影响程度由董事会薪酬与考核委员会研究判定。

第十六条 年度考核目标的确定程序

(一) 考核期初, 公司总经理书面提出考核年度拟完成的考核指标和目标建议值及必要的说明材料报送董事长沟通, 并按照国科控股经营业绩考核要求, 将本年度考核指标和目标建议值和必要的说明材料报送国科控股。



(二) 待国科控股履行完内部审核程序后,由公司董事会薪酬与考核委员会进行审议,并将审议通过的考核目标形成专项议案,报公司董事会审议通过后执行。

第十七条 年度经营业绩考核程序

(一) 考核期末,公司董事会薪酬与考核委员会依据公司年度报告内容,对上年度业绩目标完成情况进行测算、评价并附相关说明(计分细则见附件3),向董事长、总经理征求相关奖惩提议。

(二) 董事会薪酬与考核委员会根据考核结果及董事长、总经理的相关奖惩提议,形成考核与奖惩专项草案,于董事会会议召开前20天提交公司全体董事审议,根据审议意见形成正式考核与奖惩专项议案,提交董事会会议审议通过后执行。

(三) 董事会应指定专人将董事会最终审定的考核与奖惩结果反馈给公司高管人员。公司高管人员对考核结果有异议的,可在10日内向董事会或监事会书面反馈,董事会须根据反映情况或监事会提议及时作出书面答复。

第四章 任期考核

第十八条 公司任期考核指标为国有资本保值增值年化增长率和主营业务收入年化增长率,考核权重各占50%,以任期审计报告的数据为准进行核算。

(一) 国有资本保值增值年化增长率是指公司考核期末扣除客观因素(由国科控股核定)后的国有资本同考核期初国有资本的比率,折算为年化增长率。

(二) 主营业务收入年化增长率是指任期主营业务收入的年化复合增长率。

第十九条 公司任期经营业绩考核目标值

(一) 国有资本保值增值年化增长率不低于10%。

(二) 公司主营业务收入年化增长率实行分级考核。年营业总收入 3 亿元(含) 以下, 考核目标不低于 12%; 年营业总收入 3~10 亿元, 考核目标不低于 10%; 年营业总收入 10 亿元(含) 以上, 考核目标不低于 8%。以考核年度的上一年营业总收入情况为划分标准。

任期内国有资本保值增值年化增长率低于 0 的, 不发放任期激励收入。

第二十条 根据任期内公司重大战略实施和主营业务收入现金流情况进行加分或扣分, 具体如下:

(一) 公司在战略实施等方面取得重大进展, 加 3~5 分。

(二) 对主营业务收入现金流较差的情况进行相应扣分:

1. $0.8 \leq \text{主营业务收入现金比} < 1$, 扣 2 分;
2. $0.6 \leq \text{主营业务收入现金比} < 0.8$, 扣 4 分;
3. $0.4 \leq \text{主营业务收入现金比} < 0.6$, 扣 6 分;
4. $\text{主营业务收入现金比} < 0.4$, 扣 8 分。

第二十一条 任期经营业绩考核程序

董事会薪酬与考核委员会对公司高管人员任期考核目标完成情况进行考核, 形成公司高管人员任期考核与奖惩意见, 并形成专项议案提交董事会审议通过后执行。

第二十二条 任期考核按百分制计算, 根据考核得分, 考核结果分为 A (优秀)、B (良好)、C (合格)、D (不合格) 四级, A 级为 80 分以上, B 级为 70-79 分, C 级为 60-69 分, D 级为 60 分以下。按照公司高管人员薪酬管理办法的有关规定, 根据任期考核得分结果, 确定公司高管人员任期激励收入。

第二十三条 任期内公司高管人员发生本办法第二十八条和第二十九条所述情况, 不发放任期激励。



第五章 专项考核

第二十四条 根据国科控股党委关于将党建纪检考核结果与公司高管人员薪酬挂钩的相关规定，按照党建纪检考核结果确定的调节系数，对公司高管人员年度薪酬总额进行相应调整。

第二十五条 公司财务总监年度经营业绩考核结果在公司年度经营业绩考核基础上，结合国科控股关于派出财务总监履职情况考核的相关规定综合确定。

第二十六条 董事会可根据年度重点工作安排下发其他专项考核要求，纳入公司年度经营业绩考核。

第六章 责任追究

第二十七条 公司工资总额管理不到位、出现工资严重违规超提、超发等情况，董事会按工资总额管理相关规定扣减公司高管人员一定比例绩效年薪。

第二十八条 公司高管人员违反《中华人民共和国会计法》、《企业会计准则》等有关法律法规和规章制度，指使、授意下级虚报、瞒报、造假财务数据的，对责任人扣减全部绩效年薪并扣减 30%的基本年薪。主管财务的公司高管人员疏于职守导致公司财务数据严重失真的，应扣减其绩效年薪至少 50%。出现上述情况，将对全体公司高管人员重新考核并计算年薪，已经发放的部分须多退少补。公司监事会根据具体情节建议董事会给予责任人解除职务处罚，情节严重或涉嫌犯罪的，依法交由纪检监察机关或移送司法机关处理。

第二十九条 公司高管人员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，给公司造成重大不良影响或者造成国有资产流失的，公司监事会根

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，建议对责任人进行调整；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第七章 附 则

第三十条 公司年度经营业绩考核情况和任期考核情况将作为公司高管人员任免建议的重要依据。

第三十一条 公司高管人员经营业绩考核情况作为公司审计、监督机构对公司财务稽核的重点内容。

第三十二条 公司在考核期内经营环境发生重大变化，或者发生清产核资、改制重组、主要负责人变动等情况，董事会可以根据具体情况对相关考核事项进行调整。

第三十三条 公司投资的控股企业，应建立对企业负责人的经营业绩考核制度。

第三十四条 本办法经股东大会审议通过后执行。

第三十五条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第三十六条 本办法自印发之日起施行。2018年6月6日印发的《中科院成都信息技术股份有限公司高管人员经营业绩考核暂行办法》（中科信息董字〔2018〕29号）同时废止。

- 附件：1. 经济增加值（EVA）考核细则
2. 公司绩效考核指标库（财务比率类）
 3. 年度经营业绩考核计分细则
 4. 绩效年薪计算细则
 5. 任期经营业绩考核计分细则



附件 1

经济增加值（EVA）考核细则

一、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 + 国有独享资本公积使用费) × (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

二、经济增加值计算公式涉及项目说明

(一) 公式中涉及的数据均取自经审计的合并财务报表。

(二) 净利润是指财务报表中的“净利润”，包括“少数股东损益”。

(三) 利息支出是指财务报表中“财务费用”项下的“利息支出”。

(四) 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。

(五) 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。

（六）国有独享资本公积使用费是指企业依据《国有独享资本公积使用协议》向国科控股缴纳的使用费。

（七）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。

（八）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。

（九）企业资本成本率为5%。

三、特殊调整事项

基于发展战略考虑，公司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。

以上特殊调整事项需经公司董事会审议批准后方可实施。

附件 2

公司绩效考核指标库（财务比率类）

类别	财务指标	计算公式
核心指标	净资产收益率（%）	净资产收益率=归属于母公司所有者的净利润/平均归属于母公司的所有者权益×100% 平均归属于母公司的所有者权益=(年初归属于母公司所有者权益合计+年末归属于母公司所有者权益合计)/2
	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
盈利能力	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
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
	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)
注：净资产收益率为必选指标，其余指标结合公司实际，选择公司亟需提升的短板指标。		



附件 3

公司高管人员年度经营业绩考核计分细则

一、综合计分

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

公司年度经营业绩综合得分计算表详见附表 1、附表 2。

二、单项指标计分

公司考核定量指标和定性指标。

1. 定量指标

定量指标由营业总收入、净利润、EVA 和两项财务比率指标构成。其中 EVA 计算表详见附表 4。

营业总收入、净利润、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%。

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
$1.36 \geq$ 完成值/目标值 ≥ 1.18	得分 = $33 + (\text{完成值} \div \text{目标值} - 1.18) \div 0.1$
$1.18 >$ 完成值/目标值 > 0.91	得分 = $30 + (\text{完成值} \div \text{目标值} - 1) \div 0.06$
$0.91 \geq$ 完成值/目标值 ≥ 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

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≥完成值/目标值≥1.18	得分=(33+(完成值÷目标值-1.18)÷0.1)×4/3
1.18>完成值/目标值>0.91	得分=(30+(完成值÷目标值-1)÷0.06)×4/3
0.91≥完成值/目标值≥0.73	得分=(28.5+(完成值÷目标值-0.91)÷0.1) ×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。

财务比率指标根据公司考核需要设定，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。财务比率指标的选取和计分方式由董事会薪酬与考核委员会提出，报董事会审核确定（详见附表 5、附表 6）。

2. 定性指标

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。计分区间为 70~110 分之间，根据任务完成情况加分或扣分。定性指标的选取和计分方式由董事会薪酬与考核委员会提出，报董事会审核确定（详见附表 7、附表 8）。

3. 经营难度系数

经营难度系数根据公司合并净利润（不含少数股东损益）、营业总收入、投资回报（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×30%+投资回报系数



×30%。计算方式见附表 9。

三、其他

1. 当公司有办法中扣分条款情况出现时，则相应扣分。
2. 本办法中过程计算分值和系数均按四舍五入保留两位小数，但年度经营业绩考核综合得分按四舍五入取整。

附表 1

年度经营业绩考核综合得分计算表（适用于公司盈利的情况）

公司名称（签章）：

考核年度：

序号	考核指标名称（内容）	目标值	完成值	完成比例	考核得分	权重	计算公式及说明
1	合并营业总收入					70%	
2	合并净利润（不含少数股东损益）						
3	经济增加值（EVA）						（计算见附表 3）
4	两项财务比率指标					10%	（计算见附表 5）
5	定量指标得分	---	---	---		80%	
6	定性指标得分	---	---	---		20%	（计算见附表 7）
7	难度系数	---	---	---		---	（计算见附表 8）
8	考核扣分	---	---	---		---	
考核综合得分		---	---	---		100%	---

董事长：

填表人：

填表日期：



附表 2

年度经营业绩考核综合得分计算表（适用于公司亏损的情况）

公司名称（签章）：

考核年度：

净利润亏损额（万元）	上年末净资产（万元）	亏损比例（%）	考核综合得分

董事长：

填表人：

填表日期：

注 1：亏损比例=净利润亏损额/上年末净资产×100%。

注 2：10%≥亏损比例>0，考核综合得分为 70~90 分；亏损比例>10%，考核综合得分为 70 分。中间值采用差值法计算。

附表 3

经济增加值 (EVA) 计算表

行	项目	金额 (万元)	计算公式或说明
1	合并净利润 (含少数股东损益)		
2	利息支出		
3	研究开发费用 (含计入无形资产的研发支出)		
4	A 类非经常性损益——资金运营收益		资金运营收入扣除相关税费
5	A 类非经常性损益——转让股权收益		转让收入扣除投资成本及相关税费
6	A 类非经常性损益——资产处置收益 (含土地)		处置收入扣除资产成本及相关税费
7	B 类非经常性损益——其它非经常性收益		政府一次性补贴、税收返还等
8	国有独享资本公积使用费		
9	企业适用的所得税税率		
10	非经常性损益调整项		行 10 = (行 4 + 行 5 + 行 6) × 40% + 行 7 × 50%
11	税后净营业利润		行 11 = 行 1 + (行 2 + 行 3 + 行 8 - 行 10) × (1 - 行 9)
12	平均所有者权益 (含少数股东权益)		行 12 = (期初所有者权益 + 期末所有者权益) ÷ 2
13	平均负债合计		行 13 = (期初负债合计 + 期末负债合计) ÷ 2
14	平均无息负债		行 14 = (期初无息负债 + 期末无息负债) ÷ 2
15	平均在建工程 (扣除非主业在建项目)		行 15 = (期初在建工程 + 期末在建工程) ÷ 2
16	调整后资本		行 16 = 行 12 + 行 13 - 行 14 - 行 15
17	资本成本率	5%	
18	资本成本		行 18 = 行 16 × 行 17
19	经济增加值 (EVA)		行 19 = 行 11 - 行 18



证券代码：300678

证券简称：中科信息

附表 4

财务比率指标计划表

公司名称（签章）：

考核年度：

类型	指标名称	指标权重	本年目标值	本年预算值	上年完成值	70分		80分		90分		100分		110分		计（评）分方式
						基准值	目标值	基准值	目标值	基准值	目标值	基准值	目标值	基准值	目标值	
核心指标																差值法
短板指标																差值法
计分标准	1. 各档分数对应的目标值不应低于相应的基准值，即目标值 \geq 基准值；															
	2. 100分对应基准值=上年完成值 \times 105%；100分对应目标值不应低于预算值；															
	3. 110分对应基准值=100分对应目标值 \times 110%；															
	4. 90分对应基准值=上年完成值；															
	5. 80分对应基准值=90分对应目标值 \times 90%；															
	6. 70分对应基准值=90分对应目标值 \times 80%。															

董事长：

填表人：

填表日期：

附表 5

财务比率指标得分计算表

公司名称（签章）：

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						
考核综合得分						

董事长：

填表人：

填表日期：



附表 6

定性指标计划表

公司名称（签章）：

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。

附表 7

定性指标得分计算表

公司名称（签章）：

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：

附表 8

经营难度系数计算表

表一：适用于公司年合并营业总收入 15 亿元以下

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 \geq 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 \leq 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 \geq 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 \leq 0.5 亿元，营业总收入系数=0.9； 中间值采用差值法计算。
投资回报 (万元)			投资回报 \geq 2000 万元，投资回报系数=1.5； 投资回报=1500 万元，投资回报系数=1.4； 投资回报=1000 万元，投资回报系数=1.2； 投资回报=500 万元，投资回报系数=1.0； 投资回报 \leq 0 万元，投资回报系数=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 \times 40%+营业总收入系数 \times 30%+投资回报系数 \times 30%

表二：适用于年合并营业总收入 15 亿元(含)以上企业

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 \geq 80000 万元，合并净利润系数=3.0; 合并净利润=30000 万元，合并净利润系数=2.0; 合并净利润=15000 万元，合并净利润系数=1.6; 合并净利润 \leq 4000 万元，合并净利润系数=1.4; 中间值采用差值法计算。
营业总收入 (亿元)			营业总收入 \geq 100 亿元，营业总收入系数=3.0; 营业总收入=50 亿元，营业总收入系数=2.0; 营业总收入=25 亿元，营业总收入系数=1.6; 营业总收入 \leq 6 亿元，营业总收入系数=1.4; 中间值采用差值法计算。
投资回报 (万元)			投资回报 \geq 15000 万元，投资回报系数=3.0; 投资回报=8000 万元，投资回报系数=2.0; 投资回报=4000 万元，投资回报系数=1.6; 投资回报=2000 万元，投资回报系数=1.5; 投资回报 \leq 1500 万元，投资回报系数=1.4; 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 \times 40%+营业总收入系数 \times 30%+投资回报系数 \times 30%



附件 4

绩效年薪计算细则

根据企业年度经营业绩考核综合得分，绩效年薪按以下公式计算：

考核结果	得分区间	计算公式
1 档（1）	270-310	绩效年薪=基本年薪 \times (3.7+0.8 \times (考核分数-270)/40)
1 档（2）	230-269	绩效年薪=基本年薪 \times (3.1+0.8 \times (考核分数-230)/40)
1 档（3）	190-229	绩效年薪=基本年薪 \times (2.6+0.8 \times (考核分数-190)/40)
1 档（4）	150-189	绩效年薪=基本年薪 \times (2.2+0.8 \times (考核分数-150)/40)
2 档	110-149	绩效年薪=基本年薪 \times (1.7+0.8 \times (考核分数-110)/40)
3 档	90-109	绩效年薪=基本年薪 \times (1.2+0.8 \times (考核分数-90)/20)
4 档	70-89	绩效年薪=基本年薪 \times (0.5+0.8 \times (考核分数-70)/20)

附件 5

公司高管人员任期经营业绩考核计分细则

一、指标定义

(一) 国有资本保值增值年化增长率，计算方法为：

$$\text{国有资本保值增值年化增长率} = \sqrt[3]{\frac{\text{考核期末国有资本权益}}{\text{考核期初国有资本权益}} - 1}$$

(二) 主营业务收入年化增长率，计算方法为：

$$\text{主营业务收入年化增长率} = \sqrt[3]{\frac{\text{本任期主营业务收入}}{\text{上一任期主营业务收入}} - 1}$$

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

二、考核目标值

(一) 国有资本保值增值年化增长率考核目标值：10%。

(二) 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 < 年营业收入 ≤ 10 亿元	10%
3	年营业收入 > 10 亿元	8%

三、得分计算方法

（一）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。

（二）主营业务收入年化增长率得分计算方法

1. 基期年营业总收入在 3 亿元以下时，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。

2. 基期年营业总收入在 3 亿元至 10 亿元时，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。

3. 基期年营业总收入在 10 亿元以上时，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。

（三）加分扣分项

1. 公司在战略实施等方面取得重大进展，加 3~5 分。

2. 对经营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。

四、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。

五、其他

（一）任期内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的，公司董事会可根据情况进行相应调整考核目标。

（二）本办法中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。



证券代码：300678

证券简称：中科信息

附表

任期经营业绩考核综合得分计算表

公司名称（签章）：

考核期间： 年度至 年度

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 \geq 10%，得分为 50 分； 年化增长率=6%，得分为 30 分； 年化增长率 \leq 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 \geq 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 \leq 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：