

中汽研汽车试验场股份有限公司

领导人员综合考核评价和薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为了坚持和加强党对中央企业的全面领导，坚持党要管党、全面从严治党，推动领导人员树立和践行正确的业绩观、带头贯彻落实党中央决策部署，弘扬企业家精神，建设忠实践行习近平新时代中国特色社会主义思想的坚强领导集体和领导人员队伍，加快建设世界一流企业，更好服务推进中国式现代化，根据《中央企业领导班子和领导人员综合考核评价办法》(中组发〔2023〕2号文件)和有关法律法规、文件精神，结合中汽股份实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所称领导人员包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、党总支书记、党总支副书记。

第三条 综合考核评价坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，贯彻落实新时代党的建设总要求和新时代党的组织路线，坚持把政治标准放在首位，突出政治素质，突出推进高质量发展的工作实绩，重点考核评价贯彻落实党中央决策部署和习近平总书记重要指示批示精神的情况，全面考核评价政治建设、治企兴企、管党治党的实际成效，坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，实行能者上、优者奖、庸者下、劣者汰，激励领导人员坚定信念、任事担当，强化抓改革、强党建、促发展导向，推动单位全面履行经济责任、政治责任、社会责任，推动国有企业和国有资本不断做强做优做大。

综合考核评价遵循下列原则：坚持党管干部原则，坚持德才兼备、以德为先，坚持事业为上、注重实绩，坚持组织认可、出资人认可、市场认可、职工群众认可，坚持考用结合、奖惩分明，突出单位特点，做到客观全面、简便有

效。坚持与各类考核统筹衔接，防止多头考核、重复考核。

第四条 薪酬管理遵循下列原则：

（一）坚持完善现代企业制度方向，推动改革发展，强化领导人员责任，增强发展活力；

（二）坚持激励与约束相统一，建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，充分发挥薪酬管理对调动领导人员积极性的重要作用；

（三）坚持分类分级管理原则，建立与领导人员选任方式相匹配、与业务定位相适应的差异化薪酬管理制度；

（四）坚持统筹兼顾，促进社会公平正义。

第二章 综合考核评价

第五条 结合公司实际情况，综合运用测评、个别谈话、定量考核与定性评价、分析研判等方法，对领导人员的对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁等情况进行综合考核评价，同时将攻坚克难、啃“硬骨头”作为领导人员综合考核评价的重要内容。

第六条 综合考核评价以日常管理为基础，包括业绩评价和行为评价。按照考核周期不同，分为年度综合考核评价和任期综合考核评价。年度综合考核评价周期为每年1月1日至12月31日，任期综合考核评价周期为3年，与领导人员任期相一致。

第七条 领导人员综合考核评价。领导人员综合考核评价包括业绩评价和行为评价。

（一）业绩评价。领导人员的业绩评价与经营业绩、岗位目标的完成程度相关。经营业绩、岗位目标的制定按照《领导人员任期制与契约化管理办法》

相关规定执行。综合考虑不同考评主体打分尺度差异性，设置差异调节系数，对业绩评价得分进行校准，以确保公平公正。

（二）行为评价。领导人员行为评价的主要内容包括：

1. 对党忠诚。全面考核评价领导人员加强理论武装，坚定理想信念，牢记初心使命，严格对标对表，坚定拥护“两个确立”、坚决做到“两个维护”，自觉在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致的情况；加强政治能力训练和政治实践历练，提高政治判断力、政治领悟力、政治执行力，善于从政治上分析问题、解决问题，自觉在党和国家工作大局下想问题、做工作的情况；发扬斗争精神，增强斗争本领，在关键时刻、大是大非面前态度鲜明、立场坚定、敢于斗争、善于斗争的情况；具有家国情怀，以产业报国、实业强国为己任，志存高远、奋勇争先，坚定建设世界一流企业职业追求的情况。

2. 勇于创新。全面考核评价领导人员弘扬企业家精神，树立强烈的创新意识和创新自信，敢闯敢试、敢为人先，勇于改革、善谋改革的情况；与时俱进、注重学习，市场感觉敏锐，善于捕捉商机、培育新机，通过创新破解企业发展难题的情况；尊重人才、尊重创造，营造鼓励创新、宽容失败的氛围，激发创新热情和创造活力，推动企业技术创新、管理创新、商业模式创新的情况。

3. 治企有方。全面考核评价领导人员适应新时代要求，增强专业能力、专业素养、专业精神的情况；把握市场经济规律和企业发展规律，懂经营会管理善决策，提升战略决断、改革攻坚、应急处突、推动执行和风险防控等能力，运用现代企业管理理念和方式管理企业，推进建设现代企业的情况；落实党建工作责任制，提升抓党建强党建能力，围绕企业改革发展和生产经营抓好党建工作的情况；抓班子、带队伍，发现、培养、引进和使用人才的情况；强化制

度意识，自觉尊崇制度，严格执行制度，坚决维护制度，提高制度执行力，依法依规治企的情况。

4. 兴企有为。全面考核评价领导人员勇担当、善作为，带头深入调查研究，扑下身子干实事、谋实招、求实效，以钉钉子精神履职尽责，完成日常工作、承担急难险重任务、处理复杂问题、应对重大考验等推动企业改革发展、加强党的建设的的工作实绩。

区分经理层成员、党总支领导班子成员，精准考核评价履职绩效。对经理层成员重点评价在经理层谋经营、抓落实、强管理中发挥作用的情况，对党总支班子成员重点评价在党总支把方向、管大局、保落实中发挥作用的情况。对党总支书记还要评价履行党建工作第一责任人职责的情况，对党总支专职副书记还要评价履行党建工作直接责任的情况，对党总支领导班子其他成员还要评价履行分管领域党建工作责任的情况。

5. 清正廉洁。全面考核评价领导人员履行“一岗双责”政治责任，落实党风廉政建设责任制，严于律己、严负其责、严管所辖的情况；加强新时代廉洁文化建设，严守党章党规党纪，严守廉洁从业各项规定，谨慎用权、严守底线、公私分明、诚实守信，坚决反对设租寻租、“靠企吃企”的情况；落实中央八项规定精神，坚决反对“四风”，坚决破除特权思想、特权行为，注重家庭家教家风，遵守社会公德、职业道德、家庭美德和个人品德等情况。

行为评价具体内容的确定必须以贯彻党中央决策部署和习近平总书记重要指示批示精神为前提，并及时调整优化。

（三）领导人员综合考核评价的权重为：业绩评价占 70%、行为评价占 30%。相关岗位业绩评价根据岗位分类按以下权重进行：

职务		业绩评价各指标权重	
		经营业绩	党建工作
总经理	兼党总支书记	50%	50%
	专职	70%	30%
党总支书记	兼副总经理	40%	60%
	专职	30%	70%
党总支副书记	有其他领导职务	50%	50%
	专职	30%	70%
其他领导人员		80%	20%

领导人员综合考核评价结果分为“A（优秀）”“B（良好）”“C（合格）”“D（不合格）”4个等级。

第八条 年度综合考核评价工作在每年年底至次年年初组织实施，任期综合考核评价工作一般结合任期届满当年年度考核一并进行。绩效考核办公室负责组织行为评价考核，领导人员业绩评价考核按照《领导人员任期制与契约化管理办法》相关规定执行。业绩评价中经营业绩/岗位目标实行定期跟踪制度，每半年进行一次跟踪指导，由领导人员总结阶段性完成情况，并与直接上级进行沟通，由直接上级进行指导。

第九条 综合考核评价的组织实施流程包括：

（一）制定实施方案。绩效考核办公室制定具体实施方案，发布考核评价工作预告，通知被考核的领导人员做好准备工作。

（二）撰写述职报告。被考核的领导人员根据要求分别撰写述职报告，重点包括贯彻落实党中央决策部署和习近平总书记重要指示批示精神，加强政治思想建设、推动企业改革发展、完善公司治理、完成重大专项任务、攻克关键核心技术、履行管党治党责任、加强作风建设和廉洁自律等情况，取得成绩和存在不足以及改进措施等。“双向进入、交叉任职”的领导人员应当全面报告履行不同岗位职责的情况。任期述职报告还需专项介绍最后一年度工作情况。

个人述职报告须经党总支书记审阅。

（三）测评。在测评会议上，被测评领导人员现场对本人履职情况进行述职，与会人员进行现场测评。

1. 领导人员测评包括对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁 5 项一级指标，共设 10 项二级指标。其中，对党忠诚指标包括政治能力和政治表现；勇于创新指标包括创新精神、创新成果；治企有方指标包括专业素养、领导能力；兴企有为指标包括担当作为、履职绩效；清正廉洁指标包括“一岗双责”、廉洁从业。具体测评指标和所占权重、考核评价要点和标准见附件一。

2. 测评主体。按照知情度、关联度、代表性原则，结合实际确定参加测评的人员范围，一般包括：公司领导班子成员、外部董事、近两年到龄免职未退休或者退休的原领导班子成员，公司 M 级管理人员、职工代表。职工代表主要从本单位职代会代表，先进模范，党代表、人大代表、政协委员，专业技术骨干中产生。职工代表的总人数一般不低于参加测评总人数的 15%。董事长参与对领导人员的民主测评。

测评表见附件二。

（四）加权计算得出领导人员行为评价得分。

领导人员行为评价分类权重分别见附件三。将任期内 3 次测评得分，依次按照 30%、30%、40%的权重，计算得出领导人员任期行为评价得分；只进行 2 次测评的，前后 2 次测评得分分别占 40%、60%的权重。

（五）个别谈话。参加个别谈话的人员一般包括：领导班子成员，外部董事，近 2 年到龄免职未退休或者退休的原领导班子成员，助理级管理人员、组织人事、党群等部门主要负责人。根据工作需要，增加公司的其他部门负责人、部分职工代表。

(六) 听取意见。根据需要，听取纪检部门对领导人员廉洁自律的意见，及董事会对节能减排、环境保护、安全生产、审计等方面的意见。

(七) 汇总分值。经营业绩、党建工作的考评分值统一以百分制计算。绩效管理办公室汇总《领导人员业绩评价结果汇总表》（见附件四）并按考核权重计算领导人员的综合考核评价得分。

(八) 强制比例分布。领导人员的强制比例分布由绩效管理办公室根据本单位业绩考核评价结果拟定，并报董事会确定。分类分布比例见附件五，单位主要负责人评价结果不高于单位结果，同时结果纳入强制比例分布。

(九) 反馈综合考核评价情况。由董事会指定人员进行反馈。向公司主要负责人反馈公司领导人员的考评情况，分别向其他领导人员反馈本人的考评情况。

领导人员根据反馈意见，制定整改措施，并作为领导班子民主/组织生活会对照检查的重要内容。

(十) 对综合考核评价情况较差的领导人员，提出明确整改要求并限期落实整改措施，视情况进行提醒或诫勉谈话；问题严重的，进行组织调整。

第十条 对特定情况下的年度综合考核评价，按照以下规定执行：

(一) 评价时现岗位任职不足 3 个月，领导人员职务/岗位级别晋升的，综合考虑提职考察情况及现岗位考核情况进行确定。

(二) 新提拔领导人员任职时间不足 3 个月的不参与评价，综合考核评价按公司考核结果确定，评价结果仅供参考，不参与强制比例分布。

(三) 到龄转岗领导人员评价按在岗时间正常进行评价。

第十一条 对综合考核评价结果的认定，按照以下规定执行：

(一) 个人原因离职，评价周期未滿的领导人员：综合考核评价结果不高

于 B（参与强制比例分布）。

（二）个人年度经营业绩/岗位目标考核结果不合格的，个人年度综合考核评价结果不高于 C。年度经营业绩/岗位目标考核结果未达到完成底线（百分制低于 70 分），或年度经营业绩/岗位目标考核主要指标未达到完成底线（完成率低于 70%）的，个人年度综合考核评价结果为 D。任期经营业绩/岗位目标考核结果为不合格或未达到完成底线的，个人任期综合考核评价结果为 D。

（三）个人行为评价为 50 分以下的，个人综合考核评价结果不高于 C。

（四）考核期内出现以下情形之一的，不得评价为 A：

1. 对重大决策失误、重大事故或单位重大损失负有责任的；
2. 除不可抗外力未完成主要工作目标的；
3. 未按公司要求及时、准确报送相关信息，造成影响的；
4. 其他被认定为不得评价为 A 的情形。

（五）考核周期内出现下列情况的，党政主要领导不得评为 A 和 B：

对本级单位及所属单位发生的重大违纪违法问题不积极采取防范措施，导致两年内连续发生同类性质案件。

（六）公司业绩考核评价结果为 D 时，公司领导人员综合考核评价结果强制分布为 D。

（七）受处理处分领导人员综合考核评价结果的认定，按照相关规定执行。

第十二条 坚持考用结合、奖优罚劣，将综合考核评价结果与选拔任用、培养教育、管理监督、激励约束、问责追责等结合起来，鼓励先进、鞭策落后，推动能上能下、能进能出，促进担当作为，严厉治庸治懒。

第十三条 根据综合考核评价结果，有针对性地加强领导人员队伍建设：

领导人员在本职工作中成绩显著，在承担急难险重工作、应对和处置重大

突发事件中作出突出贡献的，可以以适当方式予以表扬，必要时也可以按照有关规定予以表彰奖励。领导人员考核一贯表现突出的，根据情况重点培养使用。

依据考核评价结果加强教育培养，按照“缺什么补什么”的原则，对领导人员特别是优秀年轻干部加强针对性培养。

领导人员存在问题的，根据情况进行提醒、谈话、函询、批评教育、责令检查或者诫勉，问题严重的进行组织调整或者组织处理，发现违纪违法问题线索，移送纪检监察、司法机关处理。

领导人员综合考核评价结果与领导人员薪酬分配挂钩，具体按照第三章相关条款执行。

第十四条 将综合考核评价结果作为推进领导人员能上能下、能进能出的重要依据。领导人员有下列情形之一，经综合分析研判被认定为不适宜担任现职的，应当采取调整职务、责令辞职、免职（解聘）、降职等方式予以组织调整或组织处理：

（一）政治能力不过硬，缺乏应有的政治判断力、政治领悟力、政治执行力，不严格遵守党的政治纪律和政治规矩，政治上出现问题的；

（二）担当和斗争精神不强，干事创业精气神不够，不敢直面矛盾、不愿动真碰硬，工作推脱绕躲、敷衍塞责、贻误事业发展的；

（三）业绩观存在偏差，不能完整、准确、全面贯彻新发展理念，弄虚作假、胡干蛮干、欺上瞒下的；

（四）违反民主集中制原则，独断专行或者软弱涣散、自行其是，闹无原则纠纷、破坏团结的；

（五）作风不严不实，执行中央八项规定精神不严格，形式主义、官僚主义问题突出的；

(六) 品行不端，行为失范，违背社会公德、职业道德、家庭美德，造成不良影响的；

(七) 对企业重大决策失误、重大事故负有责任的；

(八) 存在《领导人员任期制和契约化管理办法》第十三条第一款有关情形的；

(九) 存在其他明显问题的。

第十五条 领导人员对综合考核评价结果有异议的，可以提出复核和申诉。

第三章 薪酬管理

第十六条 领导人员的薪酬结构、核算及支付周期等，按照《领导人员任期制与契约化管理办法》相关规定执行。

第十七条 对特定情况下的薪酬支付，按照以下规定执行：

派遣到其他单位挂职锻炼的领导人员，由公司支付薪酬，其中基本薪酬正常支付，按照考核评价结果兑现绩效薪酬。

派遣离开工作岗位参加 3 个月及以上非学历带职脱产培训学习的领导人员，基本薪酬正常支付，按培训考核结果计算绩效薪酬。有培训协议的按照协议条款执行。

副职主持工作的，按副职取酬（有专项规定的按照相关规定执行）。

受处理处分的领导人员的薪酬支付，按照相关规定执行。

第十八条 综合管理部负责领导人员薪酬的具体发放。

第十九条 公司通过《领导人员薪酬管理手册》管理领导人员的年度薪酬事项。综合管理部每年根据考核结果建立《领导人员薪酬管理手册》，动态管理领导人员薪酬支付信息。

第二十条 领导人员按本办法取得薪酬后，不得在各股东方及下属单位另

行取得其他形式的工资性收入；担任兼职董事、监事的，不得在兼职企业取得任何工资性收入；企业所在地政府对企业和领导团队的业绩奖励归企业所有，未经公司批准，不能自行领取。

第二十一条 《领导人员薪酬管理手册》等有关薪酬方案、评价结果、个人薪酬兑现的原始纸质资料至少保存5年，以备监督检查和审计使用。

第二十二条 公司审计与合规管理部负责审计、督察公司领导人员薪酬管理制度执行情况。

第四章 纪律与监督

第二十三条 严格落实综合考核评价工作责任，不准搞形式、走过场，不准隐瞒、歪曲、捏造事实，不准泄露谈话内容、测评结果等工作秘密，不准凭个人好恶评价干部、决定或者改变综合考核评价结果，不准借考核评价之机谋取私利或者为他人谋取不正当利益。

第二十四条 领导人员应当正确对待和接受组织考核评价，如实汇报工作和思想。

第二十五条 参加个别谈话和测评的人员应当实事求是、认真负责地对领导人员进行评价，客观反映情况；测评打分应有合理的区分度，不得打人情分、关系分。

第五章 附则

第二十六条 本办法未尽事宜，参照《中央企业领导班子和领导人员综合考核评价办法》有关规定执行。

第二十七条 本管理办法由公司综合管理部负责制订，报董事会审议通过，由董事会负责解释。

第二十八条 本管理办法自董事会审议通过之日起施行。

第二十九条 若本管理办法中引用的其他相关文件发生修订，以其最新版本为准。

附件一：领导人员行为评价指标体系

附件二：领导人员综合考核评价测评表

附件三：领导人员行为评价分类权重

附件四：强制分布比例

附件五：领导人员综合考核评价结果汇总表

附件一：

领导人员行为评价指标体系

一级 测评指标	二级 测评指标	评价要点及标准
对党忠诚 (20%)	政治能力 (50%)	深入学习习近平新时代中国特色社会主义思想，做到学思用贯通、知信行统一，不忘初心、牢记使命，坚决维护习近平总书记党中央的核心、全党的核心地位，坚决维护党中央权威和集中统一领导；严守政治纪律和政治规矩，自觉在思想上政治上行动上同以习近平同志为核心的党中央保持高度一致；坚定理想信念，坚定建设世界一流企业的信心和决心；表里如一、言行一致，正确处理公和私、义和利、是和非、正和邪、苦和乐的关系，正确对待自己、组织和他人。
	政治表现 (50%)	坚定理想信念，具有爱国之情、报国之心，坚定建设世界一流企业的信心和决心；坚持从讲政治的高度做好经济工作，坚持从政治上分析问题、解决问题，自觉在党和国家工作大局下想问题、做工作；表里如一、言行一致，正确处理公和私、义和利、是和非、正和邪、苦和乐的关系，正确对待自己、组织和他人；发扬担当和斗争精神，在关键时刻、大是大非面前态度鲜明、立场坚定、善于斗争。
勇于创新 (15%)	创新精神 (40%)	弘扬企业家精神，具有强烈的创新意识和创新自信，敢闯敢试，敢为人先，敢于打破常规，敢于承担风险。
	创新成果 (60%)	推动实施创新驱动发展战略，推动企业产品创新、技术创新、商业模式创新、管理创新，形成以创新为主要引领和支撑的发展模式；市场感觉敏锐，善于捕捉商机，培育新机，通过创新破解企业发展难题、培育发展新动能；尊重人才、尊重创造，营造鼓励创新、反对平庸、宽容失败的氛围，激发创新热情创造活力。
治企有方 (15%)	专业素养 (50%)	善于把握市场经济规律和企业发展规律，掌握宏观经济形势和国家政策法规，有国际视野、战略思维、法治理念，有专业知识、专业能力、专业作风、专业精神，懂经营会管理善决策；善于运用现代企业管理理论和方式管理企业，推进现代企业建设；坚持依法依规治企，自觉尊崇制度、严格执行制度、坚决维护制度，制度执行力力强。
	领导能力 (50%)	作决策、做工作、抓管控的原则性、系统性、预见性、创造性强；善于驾驭复杂局面、处理复杂问题；民主意识强，讲团结重协作，善于抓班子、带队伍，注重发现、培养、引进和使用人才；管党治党意识强，严格落实党建工作责任制，善于围绕企业改革发展和生产经营抓好党建工作。

一级 测评指标	二级 测评指标	评价要点及标准
兴企有为 (35%)	担当作为 (30%)	坚持正确的业绩观，正确处理当期效益与长远发展的关系；勇担当、善作为，勤奋敬业、真抓实干，以钉钉子精神抓工作落实；知重负重、攻坚克难，直面矛盾问题，敢于啃硬骨头，在有效应对重大挑战、抵御重大风险、克服重大阻力、解决重大矛盾中冲锋在前、履职尽责。
	履职绩效 (70%)	<p>(一) 对董事会成员重点评价在董事会定战略、作决策、防风险，推动企业贯彻党和国家方针政策，促进企业改革发展，以及管理监督经理层等方面履职尽责情况。对董事长还要重点评价推动建设专业尽责、规范高效董事会等方面情况。</p> <p>(二) 对经理层成员重点评价在经理层谋经营、抓落实、强管理，执行董事会决议、实施战略规划、组织生产经营、推动自主创新、提高管理效能、保证安全生产、完成经营管理目标等方面履职尽责情况。对总经理还要重点评价组织带领经理层、发挥经理层成员作用等方面情况。</p> <p>(三) 对党总支领导班子成员重点评价在党总支把方向、管大局、促落实，履行全面从严治党责任，推动党中央决策部署和习近平总书记重要指示批示精神在本企业落实落地，依照有关规定讨论和决定企业重大事项，围绕企业改革发展中心任务抓好党建工作等方面履职尽责情况。对党总支书记还要重点评价抓班子带队伍、聚人才强党建，履行党建工作第一责任人职责等方面情况；对党总支专职副书记还要重点评价协助党总支书记抓好组织体系建设、干部工作、人才工作、思想政治工作以及群团、企业文化等方面情况；对纪委书记还要重点评价履行监督执纪问责责任等方面情况；对党总支领导班子其他成员，还要评价履行分管领域党建工作责任等方面情况。</p>
清正廉洁 (15%)	“一岗双责”(50%)	落实党风廉政建设“一岗双责”政治责任的意识和能力较强，推动分管领域落实党风廉政建设各项部署要求，监督检查分管领域领导人员廉洁从业情况，对分管领域巡视巡察中发现的问题及时研究解决，督促整改落实。
	廉洁从业 (50%)	加强新时代廉洁文化建设，严守党章党规党纪，严守廉洁从业各项规定，习惯在受监督和约束的环境中工作生活，知敬畏、存戒惧、守底线；坚持谨慎用权、严守底线、公私分明、诚实守信，坚决反对设租寻租、“靠企吃企”，防止利益输送、以权谋私等行为；具有良好的职业操守和个人品行，自觉培养健康情趣，崇尚简朴生活；带头严格落实中央八项规定精神，坚决反对“四风”和特权思想、特权现象；注重家庭家教家风，管好配偶、子女及其配偶和身份工作人员。

附件二：

领导人员行为评价测评表

年 月 日

姓名				
考评内容				
对党忠诚	政治能力	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]
	政治表现	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]
勇于创新	创新精神	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]
	创新成果	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]
治企有方	专业素养	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]
	领导能力	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]
兴企有为	担当作为	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]
	履职绩效	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]
清正廉洁	一岗双责	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]
	廉洁从业	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]	[10] [9] [8] [7] [6] [5] [4] [3] [2] [1]

注：1. 10-9分为优秀，8-7分为良好，6-5分为一般，4分以下为较差。请在各项指标后您认为合适的分值的对应“[]”内划“√”；

2. 领导人员综合测评指标的权重：对党忠诚指标占20%，其中政治能力、政治表现各占本指标的50%；勇于创新指标占15%，其中创新精神、创新成果分别占本指标的40%、60%；治企有方指标占15%，其中专业素养、领导能力各占本指标的50%；兴企有为指标占35%，其中担当作为、履职绩效分别占本指标的30%、70%；清正廉洁指标占15%，其中“一岗双责”、廉洁从业各占本指标的50%。

附件三：

领导人员行为评价分类权重

评价对象 评价主体	董事长	班子成员	外部董事	本单位近两年到龄免职未退休或者退休的原领导班子成员、经理级领导人员	职工代表
班子正职	20%	20%	5%	45%	10%
其他领导人员	15%	25%	5%	45%	10%

附件四：

领导人员业绩评价结果汇总表

单位（盖党组织公章）：

考核年度：

序号	姓名	职务	业绩评价得分				
			经营业绩		党建工作		总分
			占比	得分	占比	得分	
			经营业绩		党建工作		
			占比	得分	占比	得分	总分
			经营业绩		党建工作		
			占比	得分	占比	得分	总分

附件五：

强制分布比例

1. 班子人数为 2 人：

单位业绩考核结果	强制比例分布			
	A 类	B 类	C 类	D 类
A 类	≤1			
B 类	-	≤1		
C 类	-	-	≤2	
D 类	-	-	-	2

2. 班子人数为 3 人：

单位业绩考核结果	强制比例分布			
	A 类	B 类	C 类	D 类
A 类	≤1			
B 类	-	≤2		
C 类	-	≤1	≤2	
D 类	-	-	-	3

3. 班子人数为 4 人：

单位业绩考核结果	强制比例分布			
	A 类	B 类	C 类	D 类
A 类	≤1			
B 类	-	≤3		
C 类	-	≤2		
D 类	-	-	-	4

4. 班子人数为 5 人：

单位业绩考核结果	强制比例分布			
	A 类	B 类	C 类	D 类
A 类	≤2	≤2		
B 类	-	≤3		
C 类	-	≤2	≤3	
D 类	-	-	-	5

5. 班子人数为 6 人：

单位业绩 考核结果	强制比例分布			
	A 类	B 类	C 类	D 类
A 类	≤2	≤2		
B 类	-	≤3		
C 类	-	≤2	≤4	
D 类	-	-	-	6

6. 班子人数大于 7 人：

单位业绩 考核结果	强制比例分布			
	A 类	B 类	C 类	D 类
A 类	≤30%	≤35%		
B 类	≤10%	≤45%		
C 类	≤5%	≤30%	≤60%	≥5%
D 类	-	-	-	100%