

经营业绩考核报告审计方案(精选5篇)

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

经营业绩考核报告审计方案篇一

集团公司所属各单位、各部（室）：

为做好20xx年度经营业绩考核工作，根据《20xx年度企业经营业绩综合考核办法》、《企业年度重点工作考评办法》及相关专项考核办法规定，现就年度考核工作的有关事项通知如下：

1、自查阶段（12月9日—12月20日）

由各单位对照相关办法和规定，对年度经营业绩完成情况进行全面自查，于12月20日前将专项考核自查报告提交集团对口部（室），将考核指标快报、年度重点工作完成情况提交集团企管部（报送格式详见附表）。

2、专项考核与重点工作认定阶段（12月21日—12月31日）

由集团各分管领导牵头，各部（室）组织实施专项考核及对口重点工作的认定，于12月31日前将考核、认定情况反馈集团企管部。

3、预兑现核定阶段（20xx年1月20日前）

4、业绩考核指标提交阶段（20xx年4月底前）

各单位依据经审计的财务报表、汇算清缴结果等，将业绩考核指标送审表及书面支撑材料提交集团企管部。

5、结果评定阶段（20xx年5月底前）

考核工作小组汇总考核结果，参考内审评价意见，提请集团党政联席会议审定后兑现。

1、年度重点工作完成情况要针对考核要求和评价标准，围绕考核内容，简明扼要，重点突出，各单位要对重点工作完成结果逐项自评，提供相关支撑材料。对口部（室）要结合日常督查跟踪情况逐项认定完成结果。

2、考核指标快报和审计后考核指标送审表应按考核办法要求进行计算，提供详细计算过程，并分别以纸质（加盖公章）和电子形式提交。涉及指标调增调减的，须详细说明，并提供证明材料。无证明材料的，认定时可不予采纳。

经营业绩考核报告审计方案篇二

强调以业绩为导向，体现同工同酬、按劳分配的分配原则，以销售业绩和能力提升收入水平，建立合理而公正的薪资制度，有利于调动销售人员的工作积极性，创造更大的业绩。

1、人员：本制度适用于销售部经理、销售业务员和销售内勤人员；

2、产品：本制度适用于所有由销售部负责接单、销售和资金回笼的产品，不属此范围的产品公司另外制定奖励制度。

公司20xx年度的销售任务：销售发货量为力争xx万台，确保xx万台；或销售发货金额确保xx亿元人民币。两项指标完成一项即为完成全年销售目标任务。

各业务小组根据业务分布情况确定年度销售任务

小组内成员进行分解，作为本考核方案的不可缺少的部分！)

1、业务员的薪资由底薪、补贴及提成构成；

2、发放月薪=底薪+补贴；

1、底薪：

被考核人员的底薪按照公司确定的金额，作为被考核人员的基本工资。

2、补贴：

1) 工龄补贴：

按公司有关工龄工资补贴的政策按月发放，公司鼓励员工长期、稳定地为公司服务；

2) 通讯补贴：

销售部业务人员的底薪与公司其他部门人员工资一同发放；

2、提成分类：费用提成和业务提成；

3、提成设定：

费用提成为5%-7%；业务提成为5%；

4、提成考核：

业务提成以完成销售任务的比例设定销售提成百分比；费用提成实行分段制。

5、提成计算办法：

净销售额=当月发货金额-当月退货金额所有的金额为含税金额。

6、销售业务员提成比率：

1) 业务提成：

2) 费用提成：费用提成比例为5%-7%。

7、销售费用的支付：

销售费用包含：差旅费、业务招待费、通讯费、办公费、交通费、油费、过路费、邮寄费、汽车修理费、物料消耗等部门可控制费用。

国内展会参展展位费用由公司承担，但参展人员各项费用纳入部门/小组销售费用；出国参展人员及展位费用另行规定。

8、新开发客户提成

9、外购商品

10、提成发放

1) 发放比例：按季度和年度发放比例为6：4进行发放；

4、高价销售提成：如果业务员高于公司制定的销售指导价销售产品的，高出销售指导价及相关配置部分的30%将作为高价销售提成，激励业务员为公司创造更大的效益。

1、要求一切经济行为必须在契约约束下的行为，禁止没有签订合同就下单、发货的行为发生，所有合同按期发货。

2、要求所有销售人员必须做好销售基础档案建设，如必须开展前期的销售谈判，之后，按公司的销售合同评审程序执行，（销售人员要能够知晓每笔定单的基本效益状况，并于评审前进行计算和评估!）

3、出国参展或市场走访，公司承担2万元/人·年，原则上同意销售人员出国1次/人·年。

经营业绩考核报告审计方案篇三

为深入贯彻党的xx届三中、四中、五中全会、中央经济工作会议和中央企业地方国资委负责人会议精神，全面落实中央企业负责人经营业绩考核工作会议部署，充分发挥业绩考核的重要功能作用，引导企业准确把握、主动适应经济发展新常态，加快提质增效升级，努力做强做优做大，现就做好20xx年中央企业负责人经营业绩考核工作有关事项通知如下：

中央企业要按照新修订业绩考核办法的精神和要求，结合企业经营特点和发展实际，抓紧修订完善企业内部考核制度，更加精准、科学、有效地发挥业绩考核的功能作用。一要科学界定企业功能定位，积极推进分类考核，合理设置差异化的考核指标，认真梳理业绩考核特殊事项清单，进一步增强业绩考核的针对性和有效性，引导企业更好服务国家战略，实现经济效益与社会效益的有机统一。二要准确把握业绩考核的主攻方向，着力引导企业加快打造新产业、新业态、新模式，去产能、去库存、去杠杆、降成本、补短板，加速处置“僵尸企业”，不断提质增效升级。三要坚持增活力与强监管相结合，进一步强化考核激励约束。建立健全工资效益联动机制，切实发挥工资总额“四两拨千斤”的杠杆作用；完善与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的企业负责人薪酬机制，企业负责人绩效年薪增长应当与本企业经营业绩提升和经济效益提高相匹配。四要抓好董事会职责的落实。董事会既要充分体现出资人意志，认真行权履责；

又要加强对经理层的考核，与经理层签订业绩合同，把国有资产保值增值责任落到实处。

中央企业要牢固树立稳增长的使命感和责任感，充分发挥在国民经济发展中的支柱和骨干作用，紧紧围绕“力争中央企业20xx年经济效益实现恢复性增长、第五任期实现平稳增长”总体目标，加强形势研判，坚持稳中求进、自我加压，按照考核目标分档管理要求，积极合理地确定本企业20xx年度和20xx-20xx年任期（第五任期）业绩考核目标，努力追求“步步高”。有条件、有余力的企业，要聚焦优势、抢抓机遇，力争加快发展、多作贡献；有困难的企业，要不等不靠、主动作为，全力遏制下滑势头；政策性减利因素较多的企业，要立足自身、深入挖潜，多向管理要效益。

国资委将业绩考核目标值先进程度与考核计分、结果评级、工资总额预算紧密挂钩，中央企业利润总额目标值原则上应与财务预算、工资总额预算效益目标同口径保持一致。

中央企业要切实加强经济形势分析研判，细化分解业绩考核目标，强化执行过程监控。要深入开展价值诊断，探索经济增加值监测直观化、跟踪常态化，努力实现与会计报表体系相衔接、与管理流程相对应、与过程管控相连接。要及时掌握关键业绩指标的序时进度，认真做好20xx年度业绩考核完成情况预评估，及早发现倾向性苗头性问题，有针对性地采取措施，确保圆满完成考核目标任务。

中央企业要严格对照《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》（国资委令第30号）、《国资委关于印发〈关于完善20xx年中央企业负责人经营业绩考核的实施意见〉的通知》（国资发综合〔20xx〕88号）和业绩责任书，认真核实20xx年度和20xx-20xx年任期业绩考核指标完成情况，细致梳理影响考核目标完成情况的相关因素和特殊事项，及时报送总结分析报告。认真分析企业经营管理中存在的突出矛盾和问题，

总结经验，查摆不足，明确经营业绩提升路径和业绩考核工作整改措施。

中央企业要按照时间节点向国资委（综合局）报送以下材料□20xx年2月20日前报送20xx年度□20xx-20xx年任期经营业绩考核目标建议值报告；4月20日前报送20xx年度□20xx-20xx年任期经营业绩考核（测试评价）完成情况总结分析报告；7月15日前报送20xx年度上半年业绩考核指标执行情况报告；11月15日前报送20xx年度考核目标完成情况预评估报告和业绩考核工作总结（具体要求详见附件）。

经营业绩考核报告审计方案篇四

为提升宾馆的管理水平，充分调动餐饮部员工的积极性和主动性，不断提高员工的服务质量和企业的整体绩效水平，结合宾馆的实际情况，特制定本办法。

餐饮部员工工资=基础工资+法定节假日工资+绩效工资

餐饮部员工基础工资为每月200元。

法定节假日工资=当月法定节假日天数x50元/天，不足部分以绩效工资补充。

1、绩效工资实行月度考核，员工绩效工资与当月餐饮收入以及部门工作完成情况紧密挂钩。

绩效工资=绩效工资基数x绩效工资系数x绩效考核得分

2、绩效工资基数

餐饮部领班月度绩效工资基数为1300元/月，实习生月度绩效工资基数为600元/月，其他服务员月度绩效工资基数为1100元/月。

3、绩效工资系数

宾馆根据当月餐饮收入总额（扣除宴请、张金海、柳嵩消费金额），将餐饮部员工绩效等级分为a□b□c□d□e五个等级，对应的绩效工资系数如下：

4、绩效考核得分

宾馆根据对餐饮部工作的考核与评比，每月末给出当月得分，总分为1分，可酌情给与奖励。

经营业绩考核报告审计方案篇五

各监管企业：

根据《企业国有资产监督管理暂行条例》（国务院令第378号）和《济南市市属监管企业负责人经营业绩考核暂行办法》等有关文件规定，为了进一步规范、完善市属监管企业负责人经营业绩考核办法，加强企业业绩考核管理工作，避免和防止企业虚报、瞒报有关经营业绩考核指标，保证监管企业负责人经营业绩考核结果真实客观、科学合理。现将有关事项通知如下：

- 1、按照《济南市市属监管企业负责人业绩考核的组织机构和工作规划》（济国资考评[20xx]80号）有关规定，由市国资委建立企业负责人经营业绩考核专家工作组。专家组人员构成共7人，选出组长、副组长两人，负责召集组织专家组对企业经营业绩考核指标的审核认定工作。
- 2、专家考核工作组，参与考核企业经营业绩考核指标的考评、论证、复核并提出有关考核意见。
- 3、专家考核工作组成员依据国家有关法律、法规和政策，按照《济南市市属监管企业负责人经营业绩考核暂行办法》的有

关规定开展工作。根据考核企业提供的有关材料，听取企业有关人员对企业管理状况的介绍，对有关问题提出质询，并提供必要的政策、技术等方面的专家咨询。

企业负责人经营业绩考核年度结束后，由市国资委统一委托中介机构对企业完成的经营业绩考核指标进行专项审计。中介机构按规定时间向市国资委和企业提交专项审计报告。市国资委依据专项审计结论提交专家组论证、审定，最后由市国资委综合评定打分，确定企业经营业绩考核结果。

参与企业负责人经营业绩考核的企业于每年3月1日前，须将有关经营业绩考核的材料（见附件）报送市国资委统计评价与业绩考核处。