

寿险公司省市分公司负责人经济责任审计评价指标评分细则

一、经营业绩类指标评价方法

(一) 预算完成

经营指标绩效考核情况

经营指标绩效考核情况得分= Σ (审计区间各完整年度分公司经营指标绩效考核得分 \times 年份权重)

其中:

①年度分公司经营指标绩效考核得分=当年度分公司经营指标绩效考核得分/当年度经营指标绩效考核得分上限 \times 100;

②年份权重采用年数总和法反向计算,即:任职时间为n年(下同),则任职第一年权重为 $1 \div (1+2+\dots+n)$,任职第二年权重为 $2 \div (1+2+\dots+n)$ ……任职第n年权重为 $n \div (1+2+\dots+n)$ 。

(二) 经营绩效

1. 总创费增长情况

(1) 计算公式

总创费增长情况得分=(总创费复合增长率得分 \times 60%+总创费增量得分 \times 40%) \times 调节系数

其中:

①总创费复合增长率=(审计区间最后一个完整年度分公司总创费 \div 审计区间前一年分公司总创费) $^{(1 \div n)}$;

②总创费增量=审计区间最后一个完整年度分公司总创费-审计区间前一年分公司总创费；

③总创费=长期险首年费用预算+短期险费用预算+续期费用预算。

(2) 计算方法

①总创费复合增长率得分计算方法

设定评价期内总创费复合增长率的系统均值为基准值(80分)，对各省级分公司与系统均值的差值采用线性插值法计算该指标得分。

省公司指标-公司系统均值	<-20个百分点	-15个百分点	-10个百分点	-5个百分点	0	5个百分点	10个百分点	15个百分点	≥20个百分点
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

②总创费增量得分计算方法

评价期内，设定不同的总创费增量系统贡献度得分，采用线性插值法计算该指标得分¹。

系统贡献度	<1/x-4%	1/x-3%	<1/x-2%	1/x-1%	1/x	1/x+1%	1/x+2%	1/x+3%	≥1/x+4%
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

③调节系数

按评价期内员工年人均工资复合增长率设定不同的调节系数，采用线性插值法计算得出调节系数。

员工年人均工资复合增长率	<0%	0%	>0%
得分	0.9	1	1.1

2. 万元标保创费复合增长率

(1) 计算公式

万元标保创费复合增长率得分=初始得分×100%。

¹本文中出现的“x”指的是系统分支机构个数。如评省级分公司，该数值为全国省级分公司家数；如评地市分公司，则为全省地市分公司家数。

其中：

①万元标保创费复合增长率=（审计区间最后一个完整年度分公司万元标保创费÷审计区间前一年分公司万元标保创费）^{1/n}；

②标准保费²=长期险首年标准保费+短期意外险保费×10%；

③万元标保创费=（长期险首年费用预算+短期险费用预算+续期费用预算）÷标准保费×10000。

（2）计算方法

设定评价期内万元标保创费复合增长率的系统均值为基准值（80分），对各省级分公司与系统均值的差值采用线性插值法计算该指标得分。

省公司指标-公司系统均值	<-16个百分点	-12个百分点	-8个百分点	-4个百分点	0	4个百分点	8个百分点	12个百分点	≥16个百分点
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

3. 万元标保成本复合增长率

（1）计算公式

万元标保成本复合增长率得分=万元标保管理成本复合增长率得分×调节系数1×50%+万元标保销售成本复合增长率得分×调节系数2×50%

其中：

①万元标保管理成本复合增长率=（审计区间最后一个完整年度分公司万元标保管理成本÷审计区间前一年分公司万元标保管理成本）^{1/n}；

²如果应用于同业公司，统计口径则同《关于在寿险业建立标准保费行业标准的通知》（保监发〔2004〕102号）。一年期及以内短期险保费收入、一年期以上新单趸缴保费、一年期以上新单期缴保费收入（1年期至10年期及以上）的折算系数分别为1.0、0.1、0.1、0.2、0.3、0.4、0.5、0.6、0.7、0.8、0.9、1.0。

②万元标保销售成本复合增长率计算公式同上；

③标准保费³=长期险首年标准保费+短期意外险保费×10%；

④管理成本=业务及管理费支出-业务培训费支出-劳务派遣制员工直接销售费用支出-基本工资-绩效工资-员工福利-其他员工薪酬；

⑤销售成本=手续费及佣金支出+业务培训费支出+劳务派遣制员工直接销售费用支出；

⑥万元标保管理成本=(业务及管理费支出-业务培训费支出-劳务派遣制员工直接销售费用支出-基本工资-绩效工资-员工福利-其他员工薪酬)÷标准保费×10000；

⑦万元标保销售成本=(手续费及佣金支出+业务培训费支出+劳务派遣制员工直接销售费用支出)÷标准保费×10000。

(2) 计算方法

①万元标保管理成本复合增长率/万元标保销售成本复合增长率得分计算方法

设定评价期内万元标保管理成本复合增长率/万元标保销售成本复合增长率的系统均值为基准值(80分)，对各级分公司与系统均值的差值采用线性插值法计算该指标得分。

省公司指标-公司系统均值	<-16个百分点	-12个百分点	-8个百分点	-4个百分点	0	4个百分点	8个百分点	12个百分点	≥16个百分点
得分	100	95	90	85	80	60	40	20	0

³如果应用于同业公司，统计口径则同《关于在寿险业建立标准保费行业标准的通知》(保监发〔2004〕102号)。一年期及以内短期险保费收入、一年期以上新单趸缴保费、一年期以上新单期缴保费收入(1年期至10年期及以上)的折算系数分别为1.0、0.1、0.1、0.2、0.3、0.4、0.5、0.6、0.7、0.8、0.9、1.0。

②调节系数 1/调节系数 2

设定评价期内万元标保管理平均成本/万元标保销售平均成本的系统均值为基准，采用线性插值法计算得出调节系数 1/调节系数 2。其中，审计区间分公司万元标保管理平均成本/万元标保销售平均成本=Σ（审计区间各完整年度分公司管理成本/销售成本）÷Σ（审计区间各完整年度分公司标准保费）。

省公司指标-公司系统均值	<0	0	>0
得分	0.9	1	1.1

4. 员工年人均工资复合增长率

(1) 计算公式

员工年人均工资复合增长率得分=初始得分×100%

其中：员工年人均工资复合增长率=（审计区间最后一个完整年度分公司员工年人均工资÷审计区间前一年分公司员工年人均工资）^{1÷n}。

(2) 计算方法

设定评价期内员工年人均工资复合增长率的系统均值为基准值（80分），对各省级分公司与系统均值的差值采用线性插值法计算该指标得分。

省公司指标-公司系统均值	<-4个百分点	-3个百分点	-2个百分点	-1个百分点	0	1个百分点	2个百分点	3个百分点	≥4个百分点
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

二、发展能力类指标评价方法

(一) 队伍建设

1. 销售人力规模增长情况

(1) 计算公式

销售人力规模增长情况得分=（个险队伍销售人力复合增长率得分×60%+个险队伍销售人力增量得分×40%）×50%+（银保队伍销售人力复合增长率得分×60%+银保队伍销售人力增量×40%）×30%+（团险队伍销售人力复合增长率得分×60%+团险队伍销售人力增量×40%）×20%

其中：

①个险队伍销售人力复合增长率=（审计区间最后一个完整年度分公司个险队伍销售人力÷审计区间前一年分公司个险队伍销售人力）^{1÷n}；

②个险队伍销售人力增量=审计区间最后一个完整年度分公司个险队伍销售人力-审计区间前一年分公司个险队伍销售人力；

③银保、团险队伍销售人力复合增长率和增量计算公式同上。

（2）计算方法

①个险队伍销售人力复合增长率得分计算方法

设定评价期内个险队伍销售人力复合增长率的系统均值为基准值（80分），对各省级分公司与系统均值的差值采用线性插值法计算该指标得分。

省公司指标-公司系统均值	<-24个百分点	-18个百分点	-12个百分点	-6个百分点	0	6个百分点	12个百分点	18个百分点	≥24个百分点
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

②个险队伍销售人力增量得分计算方法

评价期内，设定不同的个险队伍销售人力增量系统贡献度得分，采用线性插值法计算该指标得分。

系统贡献度	<1/x-4%	1/x-3%	<1/x-2%	1/x-1%	1/x	1/x+1%	1/x+2%	1/x+3%	≥1/x+4%
-------	---------	--------	---------	--------	-----	--------	--------	--------	---------

得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100
----	---	----	----	----	----	----	----	----	-----

③银保、团险队伍销售人力复合增长率和增量得分计算方法同上。

2. 个险队伍季均有效人力增长情况

(1) 计算公式

个险队伍季均有效人力增长情况得分=个险队伍季均有效人力复合增长率得分×60%+个险队伍季均有效人力增量得分×40%

其中：

①个险队伍季均有效人力复合增长率=（审计区间最后一个完整年度分公司个险队伍季均有效人力÷审计区间前一年分公司个险队伍季均有效人力）^{1÷n}；

②个险队伍季均有效人力增量=审计区间最后一个完整年度分公司个险队伍季均有效人力-审计区间前一年分公司个险队伍季均有效人力。

(2) 计算方法

①个险队伍季均有效人力复合增长率得分计算方法

设定评价期内个险队伍季均有效人力复合增长率的系统均值为基准值（80分），对各省级分公司与系统均值的差值采用线性插值法计算该指标得分。

省公司指标-公司系统均值	<-24个百分点	-18个百分点	-12个百分点	-6个百分点	0	6个百分点	12个百分点	18个百分点	≥24个百分点
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

②个险队伍季均有效人力增量得分计算方法

评价期内，设定不同的个险队伍季均有效人力增量系统贡献度得分，采用线性插值法计算该指标得分。

系统贡献度	<1/x-4%	1/x-3%	<1/x-2%	1/x-2%	1/x	1/x+1%	1/x+2%	1/x+3%	≥1/x+4%
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

3. 银保保险规划师月均举绩人力增长情况

(1) 计算公式

银保保险规划师月均举绩人力增长情况得分=银保保险规划师月均举绩人力复合增长率得分×60%+银保保险规划师月均举绩人力增量得分×40%

其中：

①银保保险规划师月均举绩人力复合增长率=（审计区间最后一个完整年度分公司银保保险规划师月均举绩人力÷审计区间前一年分公司银保保险规划师月均举绩人力）^{1÷n}；

②银保保险规划师月均举绩人力增量=审计区间最后一个完整年度分公司银保保险规划师月均举绩人力-审计区间前一年分公司银保保险规划师月均举绩人力。

(2) 计算方法

①银保保险规划师月均举绩人力复合增长率得分计算方法

设定评价期内银保保险规划师月均举绩人力复合增长率的系统均值为基准值（80分），对各省级分公司与系统均值的差值采用线性插值法计算该指标得分。

省公司指标-公司系统均值	<-24个百分点	-18个百分点	-12个百分点	-6个百分点	0	6个百分点	12个百分点	18个百分点	≥24个百分点
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

②银保保险规划师月均举绩人力增量得分计算方法

评价期内，设定不同的银保保险规划师月均举绩人力增

量系统贡献度得分，采用线性插值法计算该指标得分。

系统贡献度	<1/x-4%	1/x-3%	<1/x-2%	1/x-1%	1/x	1/x+1%	1/x+2%	1/x+3%	≥1/x+4%
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

(二) 客户经营

1. 客户存量增长情况

(1) 计算公式

客户存量增长情况得分=客户存量复合增长率得分×60%+客户存量增量得分×40%

其中：

①客户存量复合增长率=（截至审计区间最后一个完整年度末分公司保有长险投保人数÷截至审计区间前一年度末分公司保有长险投保人数）^{1÷n}；

②客户存量增量=截至审计区间最后一个完整年度末分公司保有长险投保人数-截至审计区间前一年度末分公司保有长险投保人数。

(2) 计算方法

①客户存量复合增长率得分计算方法

设定评价期内客户存量复合增长率的系统均值为基准值（80分），对各省级分公司与系统均值的差值采用线性插值法计算该指标得分。

省公司指标-公司系统均值	<-10个百分点	-5个百分点	0	5个百分点	≥10个百分点
得分	0	40	80	90	100

②客户存量增量得分计算方法

评价期内，设定不同的客户存量增量系统贡献度得分，采用线性插值法计算该指标得分。

系统贡献度	<1/x-4%	1/x-3%	<1/x-2%	1/x-1%	1/x	1/x+1%	1/x+2%	1/x+3%	≥1/x+4%
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

③特别说明

假设分公司客户存量复合增长率和增量为负值，则不得分。

2. 市场开拓情况

(1) 评价内容

审计区间，分公司客户存量与当地保险深度、保险密度变化趋势的相关性。

(2) 计算公式

市场开拓情况得分=客户存量与保险深度变化趋势相关性得分×50%+客户存量与保险密度变化趋势相关性得分×50%

其中：保险深度是指保险业全年收入占国民生产总值的比例，保险密度是人均保费金额。相关数据取自统计局网站。

(3) 计算方法

①客户存量与保险深度变化趋势相关性得分计算方法

根据审计区间前一年和审计区间各完整年度的客户存量、保险深度数据，通过分析得出 p 值⁴， $p < 0.001$ 则极端显著， $0.001 < p < 0.01$ 则非常显著， $0.01 < p < 0.05$ 则一般显著， $p > 0.05$ 则不显著。其中各年度客户存量对应的是上一年度保险深度数据。

相关程度	不显著	一般显著	非常显著	极端显著
得分	0	60	80	100

②客户存量与保险密度变化趋势相关性得分计算方法

⁴分析过程详见《经济责任审计评分表》，下同。

根据审计区间前一年和审计区间各完整年度的客户存量、保险密度数据，通过分析得出 p 值， $p < 0.001$ 则极端显著， $0.001 < p < 0.01$ 则非常显著， $0.01 < p < 0.05$ 则一般显著， $p > 0.05$ 则不显著。其中各年度客户存量对应的是上一年度保险密度数据。

相关程度	不显著	一般显著	非常显著	极端显著
得分	0	60	80	100

3. 新客户数增长情况

(1) 计算公式

新客户数增长情况得分 = 新客户数复合增长率得分 × 60% + 新客户数增量得分 × 40%

其中：

① 新客户数复合增长率 = (审计区间最后一个完整年度分公司新增保有长险投保人数 ÷ 审计区间前一年分公司新增保有长险投保人数) ^(1 ÷ n);

② 新客户数增量 = 审计区间最后一个完整年度分公司新增保有长险投保人数 - 审计区间前一年分公司新增保有长险投保人数。

(2) 计算方法

① 新客户数复合增长率得分计算方法

设定评价期内新客户数复合增长率的系统均值为基准值 (80 分)，对各省级分公司与系统均值的差值采用线性插值法计算该指标得分。

省公司指标-公司系统均值	<-10 个百分点	-5 个百分点	0	5 个百分点	≥10 个百分点
得分	0	40	80	90	100

②新客户数增量得分计算方法

评价期内，设定不同的新客户数增量系统贡献度得分，采用线性插值法计算该指标得分。

系统贡献度	<1/x-4%	1/x-3%	<1/x-2%	1/x-1%	1/x	1/x+1%	1/x+2%	1/x+3%	≥1/x+4%
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

4.13 个月保费继续率变动

(1) 计算公式

13个月保费继续率变动得分=初始得分×100%

其中：

①13个月保费继续率变动= Σ （审计区间各完整年度13个月保费继续率×年份权重）-审计区间前一年13个月保费继续率；

②年份权重采用年数总和法反向计算。即：任职时间为n年（下同），则任职第一年年权重为 $1 \div (1+2+\dots+n)$ ，任职第二年年权重为 $2 \div (1+2+\dots+n)$ ……任职第n年年权重为 $n \div (1+2+\dots+n)$ ；

③13个月保费继续率=评价期前溯12个月承保的期交新单在首个保单年度宽限期内实收的规模保费÷评价期前溯12个月承保的期交新单实收的规模保费×100%；

④评价期前溯12个月是指评价期初前推12个月和评价期末前推12个月之间的时间；

⑤期交新单指投保人为个人的期交保单，不包含趸交件、犹豫期撤单件、发生理赔终止件、免缴、注销、迁出、效力中止及转换终止的保单。

(2) 计算方法

设定评价期内 13 个月保费继续率变动的系统均值为基准值（80 分），对各省级分公司与系统均值的差值采用线性插值法计算该指标得分。

省公司指标-公司系统均值	<-8 个百分点	-6 个百分点	-4 个百分点	-2 个百分点	0	2 个百分点	4 个百分点	6 个百分点	≥8 个百分点
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

5. 25 个月保费继续率变动

(1) 计算公式

25 个月保费继续率变动得分=初始得分×100%

其中：

①25 个月保费继续率变动= Σ （审计区间各完整年度 25 个月保费继续率×年份权重）-审计区间前一年 25 个月保费继续率；

②年份权重采用年数总和法反向计算。即：任职时间为 n 年（下同），则任职第一年年权重为 $1 \div (1+2+\dots+n)$ ，任职第二年年权重为 $2 \div (1+2+\dots+n)$ ……任职第 n 年年权重为 $n \div (1+2+\dots+n)$ ；

③25 个月保费继续率=评价期前溯 24 个月承保的期交新单在首个保单年度宽限期内实收的规模保费÷评价期前溯 24 个月承保的期交新单实收的规模保费×100%；

④评价期前溯 24 个月是指评价期初前推 24 个月和评价期末前推 24 个月之间的时间；

⑤期交新单指投保人为个人的期交保单，不包含趸交件、犹豫期撤单件、发生理赔终止件、免缴、注销、迁出、效力中止及转换终止的保单。

(2) 计算方法

设定评价期内 25 个月保费继续率变动的系统均值为基准值（80 分），对各省级分公司与系统均值的差值采用线性插值法计算该指标得分。

省公司指标-公司系统均值	<-8 个百分点	-6 个百分点	-4 个百分点	-2 个百分点	0	2 个百分点	4 个百分点	6 个百分点	≥8 个百分点
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

（三）业务发展

核心业务指标增长情况

（1）计算公式

核心业务指标增长情况得分 = Σ （各核心业务指标复合增长率得分 × 各指标权重） × 60% + Σ （各核心业务指标增量得分 × 各指标权重） × 40%

其中：

①核心业务中，10 年期及以上首年期交保费、首年期交保费、长期险首年标准保费的权重分别为 30%、30%、40%；

②10 年期及以上首年期交保费复合增长率 = $(\text{审计区间最后一个完整年度分公司 10 年期及以上首年期交保费} \div \text{审计区间前一年分公司 10 年期及以上首年期交保费})^{(1 \div n)}$ ；

③10 年期及以上首年期交保费增量 = 审计区间最后一个完整年度分公司 10 年期及以上首年期交保费 - 审计区间前一年分公司 10 年期及以上首年期交保费；

④首年期交保费、长期险首年标准保费复合增长率和增量的计算公式同上。

（2）计算方法

①复合增长率得分计算方法

设定评价期内各核心业务指标的复合增长率的系统均

值为基准值（80分），对各省级分公司与系统均值的差值采用线性插值法计算该指标得分。

省公司指标-公司系统均值	<-20个百分点	-15个百分点	-10个百分点	-5个百分点	0	5个百分点	10个百分点	15个百分点	≥20个百分点
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

②增量得分计算方法

评价期内，设定不同的各核心业务指标增量系统贡献度得分，采用线性插值法计算该指标得分。

系统贡献度	<1/x-4%	1/x-3%	<1/x-2%	1/x-1%	1/x	1/x+1%	1/x+2%	1/x+3%	≥1/x+4%
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

（四）市场竞争

对标比值变动

（1）计算公式

对标比值变动得分=Σ（各指标对标比值变动得分×调节系数1×指标权重）×调节系数2

其中：

①对标类指标中，个险首年期交保费⁵对标比值变动、个险销售人力对标比值变动的权重分别为60%、40%；

②个险首年期交保费对标比值变动=审计区间最后一个完整年度分公司首年期交保费与主要竞争对手比值-审计区间前一年分公司首年期交保费与主要竞争对手比值；

③个险销售人力对标比值变动计算公式同上。

（2）计算方法

①各指标对标比值变动得分计算方法

设定评价期内各指标对标比值变动的系统均值为基准

⁵如审计区间各完整年度，寿险公司均采用“个险首年期交对标保费”进行对标，则改为“个险首年期交对标保费对标比值”。

值（80分），对各省级分公司变动值与系统均值的差值采用线性插值法计算该指标得分。

省公司指标-公司系统均值	<-2	-1.5	-1	-0.5	0	0.5	1	1.5	≥2
得分	0	20	40	60	80	85	90	95	100

②调节系数 1

根据审计区间前一年末至审计区间最后一个完整年度末分公司该指标的变化情况，结合审计区间最后一个完整年度的比值数据 X（即期末的市场地位），分别给予不同的调节系数。

期末比值-期初比值	期末比值	调节系数
≥0	X>2	1.3
≥0	2≥X>1	1.1
≥0	X≤1	1
<0	X>2	1.2
<0	2≥X>1	1
<0	X≤1	0.9

③调节系数 2

根据评价期内个险首年期交保费对标比值、个险销售人力对标比值二者变化趋势的相关性，分别给予不同的调节系数。具体做法：对审计区间前一年和审计区间各完整年度的个险首年期交保费对标比值、个险销售人力对标比值数据进行分析，得出 p 值， $p < 0.001$ 则极端显著， $0.001 < p < 0.01$ 则非常显著， $0.01 < p < 0.05$ 则一般显著， $p > 0.05$ 则不显著。

相关程度	不显著	一般显著	非常显著	极端显著
得分	0.8	1	1.2	1.4

三、经营决策类指标评价方法

经营决策扣分=上级决策执行情况扣分+本级经营决策

情况扣分。

其中：

①上级决策执行情况扣分= Σ （审计区间各完整年度上级决策执行情况扣分 \times 年份权重）；

②年份权重采用年数总和法反向计算，即：任职时间为n年（下同），则任职第一年权重为 $1 \div (1+2+\dots+n)$ ，任职第二年权重为 $2 \div (1+2+\dots+n)$ ……任职第n年权重为 $n \div (1+2+\dots+n)$ 。

③本级经营决策情况扣分规则同上。

（一）上级决策执行情况

上级公司重大战略决策的执行

（1）定性评价内容

关注上级公司重大战略决策的贯彻落实，具体包括：一是上级重大决策的学习研究情况；二是“三重一大”决策制度的贯彻落实情况（是否进行学习宣导、制定落实措施）；三是贯彻执行具体措施的制定情况；四是对经营决策执行过程督导的持续性（如：是否施以过程督导）；五是决策执行的成效（是否达到上级公司的预期效果）。

（2）定性评分方法

按以下标准对决策方面问题进行逐一扣分。

发现问题	扣分
未贯彻落实上级公司战略决策	5~6分
决策不符合“三重一大”决策制度要求	
决策执行结果未达上级公司预期	
决策未配套相关措施	3~4分
决策执行缺乏过程督导	

该方面涉及的其他问题	1~2分
------------	------

(二) 本级经营决策情况

自主经营决策

(1) 定性评价内容

抽取一定数量的自主决策事项，关注：一是决策程序的规范性（是否执行“三重一大”决策制度）；二是决策内容的合理性（是否结合实际、因地制宜进行相关决策）；三是决策结果的可行性（决策结果是否有针对性、可操作，是否切实可行）；四是决策的执行和成效（是否取得预期效果，对公司发展的促进成效如何）。

(2) 定性评分方法

按以下标准对决策方面问题进行逐一扣分。

发现问题	扣分
决策不符合“三重一大”决策制度要求	5~6分
决策执行结果未达预期	
决策内容不合理	3~4分
决策不具可行性	
该方面涉及的其他问题	1~2分

四、风险管控类指标评价方法

风险管控扣分=案件及处罚扣分+内控合规问题扣分+整改情况扣分。

其中：

①案件及处罚扣分= Σ （审计区间各完整年度案件及处罚扣分 \times 年份权重）；

②年份权重采用年数总和法反向计算，即：任职时间为n年（下同），则任职第一年年权重为 $1 \div (1+2+\dots+n)$ ，任职

第二年权重为 $2 \div (1+2+\dots+n)$ ……任职第 n 年权重为 $n \div (1+2+\dots+n)$ 。

③内控合规问题扣分、整改情况扣分规则同上。

（一）案件及处罚

监管处罚和违规案件

（1）定性评价内容

评价审计区间内外部行政处罚案件、员工案件、销售人员案件的情况⁶。

（2）定性评分公式

扣分=案件累计数量扣分+案件涉及公司累计损失金额
扣分

（3）定性评分方法

①对于案件累计数量

案件合计数量	扣分
1 个	1
2 个	2
3 个	3
4 个	4
5 个及以上	5

②对于案件涉及公司累计损失金额

案件累计损失金额	扣分
10 万以下	1
10-50 万	2
50-100 万	3
100-500 万	4
500 万以上	5

（二）内控合规问题

⁶这里的案件指的是任期内发生，或者任期内被发现、但与被审计对象经济责任履行情况相关的案件。

本次审计发现问题

(1) 定性评价内容

① 财务合规方面

主要评价资金、账户、支票等管理，非人员经营管理费用管理，员工薪酬管理，资产管理，会计核算等财务管控方面是否存在重大违规或风险隐患。

② 业务合规方面

主要评价承保、保全、理赔管理等业务管控方面是否存在重大违规或风险隐患。

③ 销售合规方面

主要评价中介销售渠道管理、销售队伍管理、销售行为管理等销售管控方面是否存在重大违规或风险隐患。

④ 其他方面

主要评价单证管理、印章管理、分支机构管理、员工管理、信息系统运行、集中采购合规性等其他管控方面是否存在重大违规或风险隐患。

(2) 定性评分公式

扣分=Σ（单项扣分×扣分系数）

(3) 定性评分方法

① 单项扣分标准：根据问题性质和违纪金额，逐项确定风险等级，并进行相应扣分。每项扣分在 1-10 分之间，具体如下：

性质	扣分
高风险	8~10 分
中风险	4~7 分
低风险	1~3 分

②单项扣分系数：按被审计对象对审计发现的重大风险和问题应负的责任类型，对单项扣分加乘相应的扣分系数，具体如下：

责任性质	直接责任	主管责任	领导责任
扣分系数	1	0.7	0.3

（三）整改情况

以往审计及检查巡视发现问题整改情况

（1）定性评价内容

主要评价被审计单位是否对既往审计或是巡视发现的问题整改是否有效，是否存在屡查屡犯情况。

（2）定性评分方法

按以下标准对整改情况进行扣分。

屡查屡犯问题个数	扣分
5个及以上	4~5
3-4	2~3
1-2	1

五、廉政建设类指标评价方法

廉政建设扣分=第一责任人履职情况扣分+本人廉洁从业情况扣分。

其中：

①第一责任人履职情况扣分= Σ （审计区间各完整年度第一责任人履职情况扣分 \times 年份权重）；

②年份权重采用年数总和法反向计算，即：任职时间为n年（下同），则任职第一年年权重为 $1 \div (1+2+\dots+n)$ ，任职第二年年权重为 $2 \div (1+2+\dots+n)$ ……任职第n年年权重为 $n \div (1+2+\dots+n)$ 。

③本人廉洁从业情况扣分规则同上。

(一) 第一责任人履职情况

1. 定性评价内容

关注贯彻上级党风廉政建设政策，本级党风廉政建设的部署与执行两个方面。其中，贯彻上级党风廉政建设政策方面包括是否进行学习宣导（收文、研究），是否制定落实措施（具体措施），是否执行廉政政策（执行成效）。本级党风廉政建设的部署与执行方面包括是否在本公司系统进行了专门的工作部署，对执行过程督导的持续性（如：是否施以过程督导），系统内各级公司党风廉政建设情况（对所属单位的监管情况），对违反党风廉政建设的追责情况（如：是否接受过诫勉谈话）。

2. 定性评分方法

对该方面存在的问题逐项评估风险等级，并进行相应扣分。每项扣分在 1-10 分之间，具体如下：

性质	扣分
高风险	8~10
中风险	4~7
低风险	1~3

(二) 本人廉洁从业情况

1. 定性评价内容

关注：一是办公用房、公务用车、招待用餐等情况；二是以上级机构反馈信访核查情况、审计组调查及核实结果为准；三是其他方面的廉洁从业情况，以上级机构反馈信访核查情况、审计组调查及核实结果为准。

2. 定性评分方法

对该方面存在的问题逐项评估风险等级，并进行相应扣分。每项扣分在 1-10 分之间，具体如下：

性质	扣分
高风险	8~10
中风险	4~7
低风险	1~3

六、附加项

（一）定性评价内容

对于特殊情况给予加减分，其中，加分项包括被审计对象任职期间有重大贡献、接受过内外部表彰；扣分项包括但不限于被审计对象或单位不配合审计工作等情况。

（二）定性评分方法

加减分上限均为 5 分，由评审小组评估后进行打分。