

创新激励机制报告



报告编号：JQRZ-ZRYH-028B20260728

申请主体：中瑞岳华（上海）项目管理有限公司

编制日期：2026 年 07 月 28 日

单位网址：<https://jqrz.net.cn/>





基本信息表

企业名称	中瑞岳华（上海）项目管理有限公司	统一社会信用代码	913100005997992682
注册地址	中国（上海）自由贸易试验区临港新片区环湖西二路888号C楼	法定代表人	顾伟伟
委托单位	金虔认证有限公司	经营地址	江西省南昌市红谷滩区红谷中大道998号绿地中央广场A1#办公楼1906室
联系人	杨雪梅	联系方式	17707098677
报告内容 1. 中瑞岳华（上海）项目管理有限公司组织架构完善、业务体系完备，覆盖多领域全过程工程咨询服务，为创新发展筑牢组织与业务根基。 2. 公司创新激励以激活全员创新活力、提升企业核心竞争力、扩大行业影响力、培育创新文化为核心总体目标，分层明确全员创新方向。 3. 企业搭建物质、职业发展、文化氛围、部门差异化相结合的多维创新激励体系，设置分级创新奖励、晋升倾斜与容错机制，适配各岗位创新需求。 4. 公司设立专项创新管理委员会，统筹创新战略规划、项目审核、资源配置、成果转化与氛围营造，保障创新工作规范落地。 5. 企业出台专属创新激励管理制度，明确申报、评审、激励、监督全流程规范，配套审计问责机制，实现创新激励标准化、常态化运行。 6. 该创新激励机制落地成效显著，有效提升了员工创新积极性、项目服务质量与品牌影响力，为企业持续高质量、创新化发展提供坚实保障。			
组长	刘吉雄	日期	2026年07月28日
组员	乔岩、王慧		
技术复核人	方向昱	日期	2026年07月28日
批准人	柯向红	日期	2026年07月28日

目录

一、营业执照及组织框架图	4
1.1 营业执照	4
1.2 组织框架	5
二、总体目标	8
2.1 激发员工创新活力	8
2.2 提升核心竞争力	9
2.3 增强市场影响力	9
2.4 培育创新文化	9
三、创新激励机制内容	10
3.1 激励体系	10
3.2 薪酬与奖励体系	10
3.3 职业发展机会	11
3.4 创新文化与氛围	12
3.5 部门特色激励机制	14
四、创新管理委员会	17
4.1 战略规划与指导	17
4.2 创新项目管理	18

4.3 创新资源配置	18
4.4 创新氛围营造	19
4.5 创新成果转化与推广	20
4.6 其他职责	20
五、创新激励制度	20
5.1 总则	21
5.2 激励内容	21
5.3 创新项目管理流程	22
5.4 监督与反馈	23
5.5 制度执行效果	24
六、结论	24

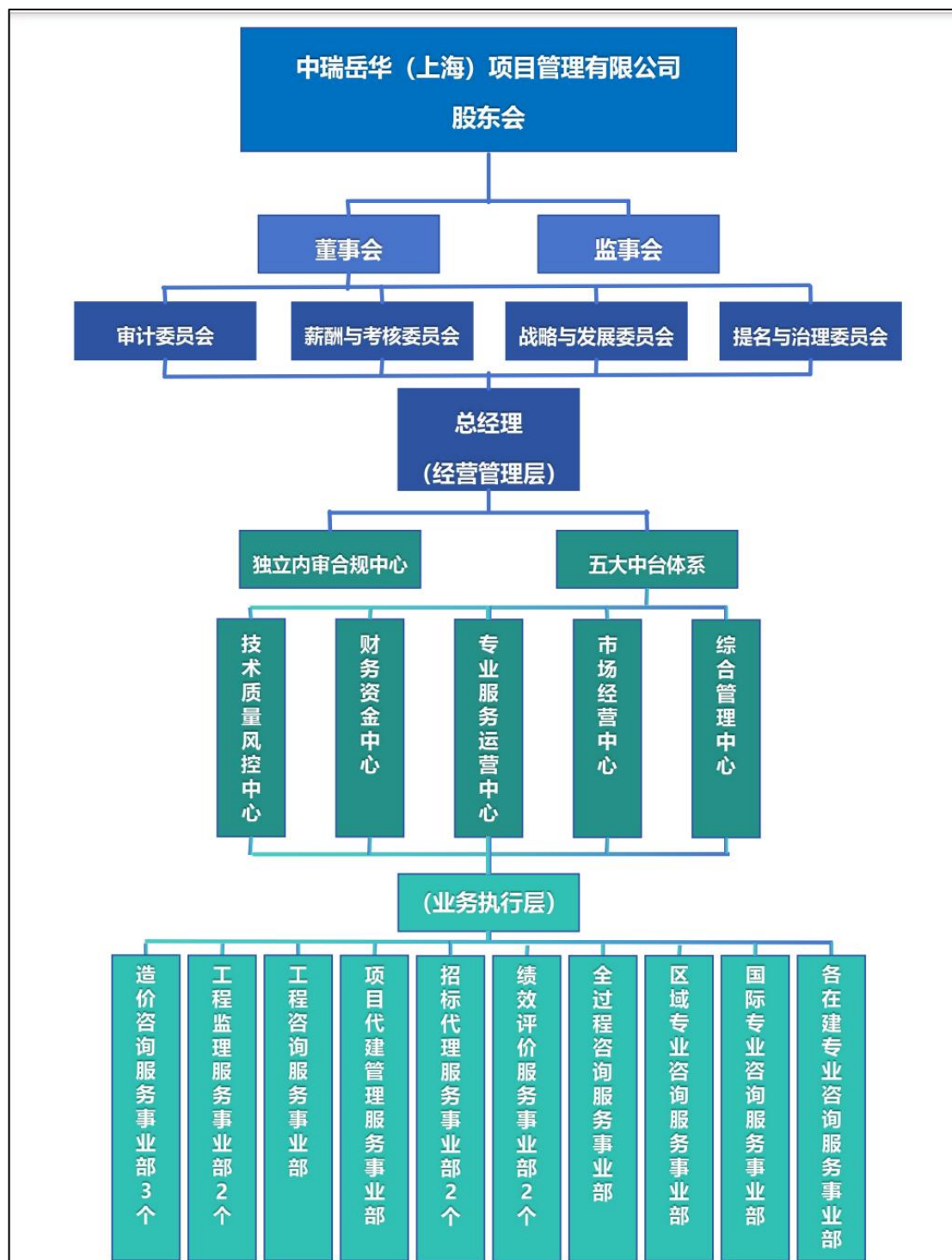
一、营业执照及组织框架图

1.1 营业执照



1.2 组织框架

1.2.1 公司组织架构图



1.2.2 核心部门职责补充

公司依据全过程工程咨询业务特点，建立覆盖治理、管理、中台支撑与业务执行的四级组织架构。各核心部门职责互为支撑、紧密协同，共同服务工程造价咨询、招标代理、工程监理、预算绩效评价、项目代建、全过程工程咨询等核心业务。具体职责如下：

（1）股东会、董事会、监事会及专业委员会：股东会为公司最高权力机构，决定公司经营方针、投资计划及重大事项；董事会负责执行股东会决议，制定公司战略、经营计划与基本管理制度；监事会依法履行监督职责，对公司财务、董事及高级管理人员执行职务行为进行监督；审计委员会、薪酬与考核委员会、战略与发展委员会、提名与治理委员会四个专业委员会为董事会决策提供专业支持，分别聚焦内控审计、激励考核、战略规划和治理规范。

（2）总经理（经营管理层）：全面负责公司日常经营管理工作，组织实施董事会决议，统筹各中台中心与业务事业部资源，推动公司战略落地与经营目标实现。

（3）独立内审合规中心：独立于业务条线开展内部审计、合规审查与风险监控，对公司重大项目、财务收支、制度执行及创新活动进行独立评价，确保公司运营合法合规、风险可控。

（4）五大中台体系：

技术质量风控中心：负责公司技术标准制定、质量管理体系建设、项目风险识别与评估、执业质量检查、专业技术培训及重大技术难题攻关，为各业务事业部提供技术支撑与质量保障。

财务资金中心：负责公司财务核算、资金管理、成本控制、税务筹划与财务分析，为创新项目提供预算支持与资金保障，通过精细化财务管理提升资源配置效率。

专业服务运营中心：负责公司各业务线的运营调度、项目统筹、交付标准制定、知识管理与流程优化，推动专业服务模式创新与运营效率提升。

市场经营中心：负责市场拓展、客户关系维护、品牌建设、商务投标与合同管理，收集市场需求与行业动态，为公司服务创新与业务布局提供市场依据。

综合管理中心：负责人力资源、行政后勤、企业文化、信息化建设与对外联络，组织开展员工培训与绩效激励，为公司创新发展提供人力与行政支持。

（5）业务执行层各事业部：

造价咨询服务事业部：负责建设工程造价咨询、投资估算、概预算编审、工程量清单编制、招标控制价及结算审核等业务，下设多个专业团队覆盖房建、市政、交通、水利、电力等专业领域。

工程监理服务事业部：负责房建、市政、电力、通信等专业工程监理服务，对项目实施质量、进度、投资、安全等进行全过程监督管理。

工程咨询服务事业部：负责工程前期策划、可行性研究、项目建议书、专项咨询等综合性工程咨询服务。

项目代建管理服务事业部：负责政府及企事业单位投资项目代建管

理，统筹项目全过程组织实施。

招标代理服务事业部：负责政府采购、工程招标、机电产品国际招标等招标代理服务，组织招标文件编制、开标评标及合同签订。

绩效评价服务事业部：负责财政预算绩效评价、项目支出绩效评价、政策绩效评估及绩效目标审核等业务。

全过程咨询服务事业部：负责整合造价、监理、招标、咨询等资源，为客户提供一站式全过程工程咨询服务。

区域专业咨询服务事业部：负责区域市场深耕与属地化专业服务，协同总部资源服务地方重点项目。

国际专业咨询服务事业部：负责境外工程咨询、国际招标代理及跨境项目咨询服务，拓展公司国际业务。

各在建专业咨询服务事业部：负责公司在建重点项目的专项咨询服务与现场技术支持，保障重大项目高质量交付。

二、总体目标

2.1 激发员工创新活力

围绕工程造价咨询、招标代理、工程监理、预算绩效评价、项目代建、全过程工程咨询等核心业务环节，实施分层分类激励。一线业务人员聚焦咨询工具优化、工作流程简化、数据台账智能化、客户沟通模式改进等“微创新”；项目经理与专业骨干专注服务模式创新、质量管控方法创新、跨专业协同机制创新等“中创新”；管理决策层侧重业务布

局创新、全过程工程咨询产品化创新、数字化平台构建等“大创新”，形成全员参与、各有侧重的创新格局，让创新贯穿公司项目服务的每一个环节。

2.2 提升核心竞争力

依托公司在高等级资质、专业团队、重大项目经验、高端客户资源等方面的积累，以创新强化三大核心能力。一是专业服务能力，通过咨询方法、技术手段、服务流程创新，提升工程造价、招标代理、工程监理、绩效评价等专业服务的精准度与附加值；二是质量风控能力，依托技术标准、质量管理体系、信息化监控与全过程风控机制创新，筑牢重大项目服务安全防线；三是市场拓展能力，推动客户管理模式、区域协同机制、国际业务布局创新，形成差异化竞争优势。

2.3 增强市场影响力

以“成为国内领先的全过程工程咨询服务商”为目标，通过创新成果落地扩大市场份额。在现有服务政府、央企国企、高校、军队、品牌房企等高端客户的基础上，将成熟的创新服务模式推广至更多区域与细分行业领域；依托造价、监理、招标、代建、绩效评价、全过程咨询等多元业务优势，借助创新成果提升客户满意度与行业认可度，争取更多国家级、省市级重大工程的长期合作机会，强化公司在工程咨询领域的品牌影响力。

2.4 培育创新文化

将“专业、诚信、协同、创新”的价值观融入日常运营，通过“容

错+分享”营造浓厚创新氛围。明确创新试错边界，对非故意、无重大损失的创新尝试予以包容；建立创新成果分享机制，推广优秀创新案例与经验，让“创新驱动发展，创新人人有责”成为全体员工的共识与自觉行动，形成尊重创新、鼓励探索、宽容失败、共享成果的良好文化氛围。

三、创新激励机制内容

3.1 激励体系

构建“短期+长期、物质+精神、个体+团队”三维一体的激励体系，覆盖全岗位、全流程创新活动：短期激励聚焦即时认可与快速反馈，长期激励聚焦核心骨干绑定与持续贡献；物质激励以薪酬、奖金、利润分享等显性回报为主，精神激励以荣誉、表彰、晋升等隐性回报为辅；个体激励尊重个人创新贡献，团队激励鼓励跨部门协作与集体攻坚，确保各类创新活动都能得到精准激励。

3.2 薪酬与奖励体系

在“基本工资+绩效工资”传统薪酬结构基础上，增设“创新专项模块”，明确分级奖励标准，让创新贡献与薪酬回报直接挂钩，激励员工主动参与创新、积极产出成果。

3.2.1 创新专项津贴

发放对象：参与创新项目的员工、持有有效创新提案的员工。

标准分级：

基础津贴：参与创新项目的普通员工；

业务津贴：主导业务模式创新的业务骨干；

技术津贴：主导技术标准、咨询工具、数字化方法创新的技术骨干；

管理津贴：推动管理模式创新的管理骨干。

3.2.2 创新成果奖励分级

成果等级	认证标准	奖励标准(团队/个人)	附加福利
重大创新	1. 获国家级、省级行业奖项；2. 创新成果在多个重大项目推广应用，显著提升公司技术水平、运营效率或大幅降低成本。	高额奖金	优先参与行业高端论坛、考察学习机会、股权激励资格
重要创新	1. 获市级、行业协会奖项；2. 创新成果在多个项目推广，有效提升业务效益或客户满意度。	中等额度奖金	外部专业培训名额、晋升优先考虑
一般创新	1. 创新成果在单个项目或部门内落地应用，解决实际问题；2. 有效提升工作效率或降低局部成本。	基础额度奖金	年度评优加分、创新积分翻倍

3.3 职业发展机会

将创新贡献作为员工职业发展的重要评价维度，为创新员工搭建多元发展通道，让创新有为者有位置、有空间、有未来。

3.3.1 优先培训权

内部培训：定期开设“创新技能提升班”，涵盖工程造价、招标代理、工程监理、绩效评价、全过程咨询、数字化工具、管理创新等课程，优先录取有创新提案或参与创新项目的员工。

外部培训：每年选派核心创新员工参加行业顶级培训、技术研讨会等，费用由公司全额承担。

师徒结对：安排资深业务骨干、优秀管理人员与年轻创新员工结对，一对一指导创新实践。

3.3.2 晋升倾斜

晋升评审标准：明确“创新成果”在晋升考核中的权重，有重要创新成果者优先入围晋升候选人，有重大创新成果者可破格晋升。

破格晋升通道：对有重大创新贡献、为公司创造显著价值的员工，可跳过常规晋升职级限制，直接晋升至对应管理或业务岗位。

管理岗储备：将创新积分排名靠前的员工纳入“管理人才储备库”，优先参与管理岗轮岗锻炼。

3.3.3 跨部门历练

内部轮岗：允许员工申请“创新导向轮岗”，如造价咨询员工→全过程咨询事业部，熟悉项目全周期管理以优化造价服务；招标代理员工→市场营销中心，了解客户需求以优化招标方案；轮岗期间保留原岗位薪资待遇。

项目合作：每年组织优秀创新员工参与跨部门创新项目，如“全过程咨询数字化协同项目”“重大工程质量风控创新项目”，提升跨部门协作与创新能力。

3.4 创新文化与氛围

文化是创新的土壤。公司通过机制建设与活动开展，营造鼓励创新、宽容失败、共享成果的良好氛围。

3.4.1 “创新容错”机制

容错范围：明确可容错情形：①创新项目试点阶段未达预期，但无重大损失；②创新提案未落地，但思路新颖、调研充分；③跨部门创新项目因市场变化、客观条件限制效果不佳，非执行失误导致。

容错流程：员工或团队提交《创新容错申请》，经创新管理委员会审核后，不纳入绩效考核负面记录，保留再次申报创新项目的资格。

失误复盘：对容错项目组织复盘会议，总结经验教训，纳入公司《创新案例库》供全员学习。

3.4.2 定期创新分享会

分层开展：公司每季度召开“创新成果发布会”，各部门汇报创新项目进展与成果；各部门每月召开“微创新分享会”，员工分享工作中的小改进、小技巧等。

形式创新：采用“线上+线下”结合模式，线下设置创新成果展示区，展示创新方案、改进工具等；线上通过企业内部平台直播，方便异地项目人员参与互动。

嘉宾邀请：邀请行业专家、客户代表、合作伙伴参会，对创新成果进行点评指导，提出改进建议。

3.4.3 创新成果展示墙

物理展示：在公司办公区设置“创新成果墙”，定期更新创新项目图文介绍、创新员工事迹、客户感谢信等。

数字展示：在公司官网、内部平台推送“创新成果电子刊”，附带创新成果落地前后的对比数据与实际效益。

成果溯源：每个展示成果标注负责人、团队及落地时间，增强员工的创新成就感与归属感。

3.5 部门特色激励机制

结合各部门业务特点，制定差异化激励措施，确保激励举措精准对接业务实际，激发各部门创新活力。

3.5.1 造价咨询服务事业部

“造价咨询创新奖”：在工程量计算、造价指标分析、结算审核、全过程造价管控等方面创新方法工具，提升咨询服务质量与效率的团队或个人，给予奖励；

“成本优化贡献奖”：在重大项目中通过创新手段有效控制投资成本、提升投资效益，获得客户高度认可的团队或个人，给予奖励。

3.5.2 工程监理服务事业部

“监理质量提升奖”：创新监理工作方法、质量安全管控手段、现场信息化管理工具，显著提升监理服务水平的团队或个人，给予奖励；

“安全文明创新奖”：在施工现场安全文明管理、风险预控、绿色施工监理等方面提出创新举措并取得实效的团队或个人，给予奖励。

3.5.3 工程咨询服务事业部

“咨询方案创新奖”：在项目策划、可行性研究、专项咨询中提出前瞻性、创新性解决方案，获得客户肯定的团队或个人，给予奖励；

“知识产品贡献奖”：将项目实践经验提炼形成行业标准、案例库、咨询工具包等知识产品的团队或个人，给予奖励。

3.5.4 项目代建管理服务事业部

“代建管理创新奖”：在项目代建过程中创新组织模式、进度管控方法、投资控制机制，提升代建项目综合效益的团队或个人，给予奖励；

“协同服务创新奖”：创新代建项目各参与方协同机制，提升项目沟通效率与决策质量的团队或个人，给予奖励。

3.5.5 招标代理服务事业部

“招标服务创新奖”：在招标文件编制、评标方法优化、电子招标应用、供应商管理等方面创新服务模式，提升招标代理专业水平的团队或个人，给予奖励；

“合规风控创新奖”：创新招标代理合规审查与风险防控机制，确保招标过程合法合规、风险可控的团队或个人，给予奖励。

3.5.6 绩效评价服务事业部

“绩效评价创新奖”：在评价指标体系、数据采集方法、评价分析模型等方面创新，提升绩效评价科学性与公信力的团队或个人，给予奖励；

“政策研究贡献奖”：围绕财政预算管理、政策绩效开展前瞻性研究，形成高质量研究成果并应用于实践的团队或个人，给予奖励。

3.5.7 全过程咨询服务事业部

“全过程咨询整合创新奖”：在整合造价、监理、招标、咨询等资源，创新全过程咨询服务模式与协同机制方面取得突破的团队或个人，给予奖励；

“客户价值创新奖”：通过全过程咨询服务为客户创造显著增值，

提升客户满意度与品牌影响力的团队或个人，给予奖励。

3.5.8 区域/国际/在建专业咨询服务事业部

“区域深耕创新奖”：区域专业咨询服务事业部在属地化服务、区域市场拓展、地方资源整合等方面创新模式，提升区域市场占有率的团队或个人，给予奖励；

“国际业务开拓奖”：国际专业咨询服务事业部在跨境项目咨询、国际标准对接、海外客户开发等方面取得突破的团队或个人，给予奖励；

“重点项目攻坚奖”：各在建专业咨询服务事业部在重大在建项目现场服务、技术难题攻关、应急服务保障等方面表现突出的团队或个人，给予奖励。

3.5.9 中台支撑部门

“技术质量创新奖”：技术质量风控中心在标准制定、质量管控、风险预警、技术攻关等方面创新方法并取得实效的团队或个人，给予奖励；

“财务赋能创新奖”：财务资金中心在预算管理、成本控制、资金效率、财务数字化等方面创新管理手段，为业务创新提供支持的团队或个人，给予奖励；

“运营效率提升奖”：专业服务运营中心在项目统筹、流程优化、知识管理、数字化运营等方面创新，提升公司整体运营效率的团队或个人，给予奖励；

“市场拓展创新奖”：市场经营中心在客户开发、品牌建设、商务模式、区域协同等方面创新，有效拓展市场份额的团队或个人，给予奖励

励；

“综合管理创新奖”：综合管理中心在人力资源、行政管理、企业文化、信息化建设等方面创新管理模式，为业务发展提供坚实保障的团队或个人，给予奖励；

“合规审计创新奖”：独立内审合规中心在合规审查、风险监控、审计方法、内控优化等方面创新，为公司稳健运营保驾护航的团队或个人，给予奖励。

四、创新管理委员会

为统筹公司创新工作，保障创新激励机制有效落地，公司设立创新管理委员会，作为公司创新工作的决策、统筹、协调机构。

4.1 战略规划与指导

委员会由“董事会成员+总经理+副总经理+各部门负责人+核心业务骨干+员工代表”组成，核心职责：

制定公司中长期创新发展规划，明确三大创新方向：①全过程工程咨询产品与技术创新；②数字化、智能化咨询工具与方法创新；③组织管理与风控体系创新。

每半年审核创新战略落地情况，根据工程咨询行业发展趋势、市场变化及公司实际经营状况，调整创新资源倾斜方向。

对接行业政策与市场发展动态，确保公司创新方向符合国家产业政策导向，如建筑业高质量发展、新型城镇化、政府投资条例、财政预算

绩效管理等相关政策，争取政策支持与资源。

4.2 创新项目管理

立项审批：员工或团队提交《创新项目申报表》，明确创新方向、预期效果、所需资源等，委员会在规定时间内完成评审，重点审核项目可行性、价值性与战略匹配度，通过后立项并明确项目负责人、预算与时间节点。

过程监督：项目组定期提交《创新项目进展报告》，委员会每季度开展现场督查，及时协调解决项目推进过程中遇到的资源短缺、跨部门协作等问题。

验收评估：项目落地后，委员会组织验收，邀请客户代表、外部专家参与，按效果达标率、客户满意度、可推广性等指标进行评分，优秀项目优先推广。

4.3 创新资源配置

4.3.1 资源分配

人力资源：选拔业务骨干、管理精英担任“创新导师”，为创新项目提供专业指导；核心创新项目可组建跨部门专项团队，整合各事业部与中台中心优势资源。

物力资源：设立创新专项资金，优先保障重大创新项目的资金需求，一般创新项目资金按预算审批拨付；协调公司现有办公场地、信息化设备、专业软件、项目资料等资源，为创新项目提供支持。

技术资源：与行业协会、高等院校、科研院所、上下游企业建立合

作关系，为公司创新项目提供技术支持与研发协作。

4.3.2 合作与引进

外部合作：与行业内优秀企业、科研院所合作，引进先进技术、管理经验与创新理念，降低创新成本与风险。

人才引进：针对全过程工程咨询、数字化、国际化等稀缺创新人才，开通绿色招聘通道，提供具有竞争力的薪酬待遇与发展空间，设立创新人才专项津贴。

资源共享：加入行业创新联盟，与同行企业共享创新资源、技术成果与行业信息，共同研发行业共性创新方案。

4.4 创新氛围营造

创新活动组织：每年举办“公司创新杯”大赛，设置全过程咨询创新、数字化工具创新、质量风控创新、管理创新等多个赛道，对获奖项目给予丰厚奖励；每季度开展“创新提案征集周”，对提交有效提案的员工给予纪念礼品。

内部宣传：在公司内部平台开设“创新专栏”，定期推送创新员工故事、创新项目进展与成果；在办公区播放创新成果宣传视频，营造浓厚创新氛围。

员工关怀：为创新项目团队提供专项福利支持，如加班补贴、带薪休假等；对长期投身创新工作的员工，优先安排体检、外出学习考察等。

4.5 创新成果转化与推广

内部复制：将优秀创新成果纳入公司《创新案例库》，明确推广标准与流程，在公司内部各项目、各部门进行复制推广，扩大创新效益。

商业转化：对具有商业化价值的创新成果，如新型咨询服务模式、数字化咨询工具、质量管控方案等，由市场经营中心对接外部市场，提供方案输出、咨询服务、模式合作等，创造额外收益。

品牌输出：将创新成果申报行业奖项、专利、软件著作权，发表行业论文与案例，提升公司品牌的创新形象与行业影响力。

4.6 其他职责

制度修订：每年定期组织修订《创新激励管理制度》，结合员工反馈、行业变化与公司发展需求，优化激励条款与流程。

团队建设：定期组织委员会成员参加创新管理培训，邀请外部专家授课，提升委员会创新管理能力；开展跨部门团建活动，促进成员沟通协作。

风险管理：评估创新项目潜在风险，包括市场风险、合规风险、执业质量风险、运营风险等，制定应对预案；定期排查创新资金使用风险，确保资金专款专用、合规高效。

五、创新激励制度

为确保创新激励工作规范有序开展，公司制定《中瑞岳华（上海）项目管理有限公司创新激励管理办法》，核心内容如下：

5.1 总则

目的：激发员工创新活力，提升公司核心竞争力，推动公司战略目标实现，践行“专业、诚信、协同、创新”的价值观。

适用范围：公司全体员工（含试用期员工，试用期员工可参与短期奖励与荣誉评选，不参与股权激励、长期利润分享）。

基本原则：①合法合规（创新活动与激励措施符合法律法规及行业规范）；②公平公正（激励标准公开、评审流程透明）；③成果导向（以创新落地效果与实际效益为核心考核依据）；④容错包容（鼓励大胆创新，宽容合理试错）。

5.2 激励内容

5.2.1 薪酬奖励

短期奖金：申请条件为创新成果落地并提供相关数据支撑；按创新成果等级分档核算奖励金额；发放时间为评估通过后规定期限内，由财务资金中心直接发放至员工工资账户。

利润分享：年度财务结算完成后，根据员工创新贡献度分配“创新利润池”，发放形式为现金与福利卡组合。

股权激励：每年定期由创新管理委员会审核资格，对符合条件的核心骨干办理股权登记，享受年度分红权益（不涉及公司决策权）。

5.2.2 职业发展

优先培训：员工凭创新积分证明申请，经相关部门审核后纳入培训名单，外部培训名额按创新积分排名分配。

晋升倾斜：晋升评审中“创新成果”权重明确，重大创新成果可豁免部分常规晋升条件。

跨部门历练：员工提交创新计划，说明轮岗与创新的关联性，经创新管理委员会审批后，由相关部门协调安排轮岗，轮岗期间保留原岗位薪资福利。

5.2.3 文化激励

创新容错：明确可容错的具体情形、申请流程与审核标准，容错项目不纳入绩效考核负面记录。

创新分享会：公司每季度、各部门每月定期组织，未按要求组织的部门负责人将相应扣减绩效分。

创新成果展示墙：由指定部门负责维护，定期更新，更新不及时将扣减部门创新积分。

5.3 创新项目管理流程

提案申报：员工通过企业内部申报渠道或线下提交《创新项目申报表》，注明创新方向、预期效果、所需资源、时间计划等。

评审立项：创新管理委员会在规定时间内召开评审会，采用打分制进行评审，通过后出具《创新项目立项通知书》，明确项目负责人、成员、预算及各阶段时间节点。

落地执行：项目组按计划推进，定期提交《项目进展报告》，遇重大问题可申请项目暂停或资源追加，需经委员会审批。

效果评估：项目落地后规定时间内，委员会组织评估，邀请客户代

表、外部专家参与，评估指标包括效果达标率、客户满意度、可推广性等，出具《创新项目评估报告》。

奖励发放：根据评估报告核算奖励金额，报总经理审批后，在规定期限内完成发放，并将成果纳入《创新案例库》。

5.4 监督与反馈

5.4.1 监督机制

定期检查：创新管理委员会每季度对创新激励执行情况进行检查，重点核查奖励发放及时性、资金使用合规性、项目落地真实性等，检查结果向董事会汇报并在内部公示。

专项审计：每年由独立内审合规中心对创新专项资金进行审计，出具审计报告，确保资金使用合规高效。

5.4.2 反馈渠道

员工反馈：员工可通过内部意见箱、反馈面谈会、指定邮箱等渠道反馈问题，所有反馈需在规定期限内给予书面回复。

客户反馈：通过客户满意度调查、业务对接人员收集等方式，获取客户对创新产品或服务的评价，作为创新项目评估的重要依据。

5.4.3 问责条款

对虚报创新成果、挪用创新资金、未立项擅自实施高风险创新等违规行为，取消相关奖励，扣发责任人绩效工资，通报批评；情节严重者，解除劳动合同并追究相应责任。

本制度自发布之日起生效，由创新管理委员会负责解释，未尽事宜

由创新管理委员会审议决定。

5.5 制度执行效果

创新激励制度实施以来，公司创新工作取得显著成效：

（1）员工创新参与度：创新提案数量大幅增长，一线员工参与创新比例显著提升，形成了全员创新的良好局面；

（2）业务指标优化：通过咨询方法、服务模式、管理流程等方面的创新，公司项目交付质量、客户满意度、运营效率显著提升，合规风险得到有效控制，重大项目服务能力明显增强；

（3）品牌价值提升：公司创新成果助力多个国家级、上海市重大工程顺利推进，获得客户广泛认可，在工程咨询行业的市场认可度与品牌影响力持续提升；

（4）员工发展：核心创新员工留存率保持较高水平，多名员工通过创新晋升通道实现职业发展跨越，激发了员工的创新积极性与归属感。

六、结论

中瑞岳华（上海）项目管理有限公司是一家资质齐全、团队专业的全过程工程咨询企业，业务覆盖造价咨询、招标代理、工程监理、绩效评价、项目代建及全过程咨询等领域。本报告系统构建了公司创新激励机制，具有三方面特点：一是分层分类与部门特色相结合，针对不同业务条线制定差异化激励；二是全链条协同创新，将创新贯穿市场营销、专业服务、技术质量、财务资金、综合管理等各环节；三是文化引领与制度保障并行，建立容错机制与创新分享平台。实施以来，员工创新参

与度持续提升，咨询方法、服务模式与质量管控涌现一批创新成果。建议持续优化资源配置、加快数字化平台建设，推动创新机制与战略深度融合，为公司成为行业领先的全过程工程咨询服务商提供坚实支撑。

编制审核单位：金虔认证有限公司

编制日期：2026年07月28日

