

历城区区属国有企业负责人经营业绩考核 与薪酬管理实施细则

济历城财国资企字[2019]14号

第一章 总 则

第一条 为切实履行企业国有资本出资人职责，维护所有者权益，落实国有资本保值增值责任，客观公正的考核企业负责人的业绩，建立有效的激励和约束机制，根据《中华人民共和国企业国有资产法》等有关法律法规及省、市有关规定，结合区属企业的实际，制定本办法。

第二条 本办法所称企业负责人，是指由区财政局（以下简称区国有资产监督管理部门）履行出资人职责的国有独资（全资）及国有控股企业（以下简称企业）的领导班子成员、对实施破产等改制的企业负责人，执行符合本企业实际的薪酬制度。

第三条 企业负责人经营业绩考核与薪酬管理工作遵循以下原则：

（一）分类考核原则。遵循市场经济规律和企业发
展规律，根据企业功能定位、发展阶段、企业管理等个性化特点，突出不同考核重点，分别设置考核指标和权重，分类定责考核。

（二）对标考核原则。突出发展质量和效益，引导企业与同行业优秀企业进行业绩及薪酬对标，合理确定企业负责人收入水平。

（三）可持续原则。强化对企业负责人着眼长远发展，兼顾当期效益的考核导向，引导企业突出创新驱动，加大科技投入，加快新旧动能转换，放大国有资本功能，不断提升企业活力、控制力、影响力和抗风险能力。

第二章 业绩考核

第四条 根据企业在全区经济发展中的功能作用及自身业务特点，分为竞争类和功能类。其中，处于充分竞争行业和领域的企业称为竞争类企业；主要承担政府重大专项任务、实现特定功能或经营专营业务的企业称为功能类企业。

第五条 按企业类别突出不同考核重点。竞争类企业重点考核经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力；功能类企业重点考核全区性重大战略专项任务完成情况、经济效益及风险控制。

第六条 经营业绩考核分为年度经营业绩考核和任期经营业绩考核。年度经营业绩考核以公历年为考核周期，任期经营业绩考核以三年为考核周期。

第七条 年度经营业绩考核指标包括基本指标、分类指标和管理指标，所占权重为 30%、50%、20%。

（一）基本指标包括利润总额和经济增加值。

利润总额是指经审计的企业合并报表利润总额。扣除通过变卖核心优质资产取得的非经常性收益（不含资本运营收益）。企业科技创新投入、引进高层次人才产生的人才专项投入成本和用于扶贫的专项投入，可视为当年实现利润。

经济增加值是指经核定的企业税后净营业利润减去资本成本的余额。具体按山东省国资委《经济增加值考核实施细则》等有关规定计算。

（二）分类指标根据企业类别及行业特点、发展阶段等，采取一企一策确定。其中，竞争类企业重点选择反映质量效益水平、市场竞争能力的可量化指标；功能类企业重点选择完成重大投资项目、重大专项任务以及风险管控水平的可量化指标。

（三）管理指标包括党的建设、基础管理、安全维稳等工作。由区国有资产监督管理部门会同有关部门负责制定并实施考核。

第八条 任期经营业绩考核指标包括基本指标和分类指标，所占权重各为 50%。

（一）基本指标。包括国有资本保值增值率和总资产周转率。

国有资本保值增值率是指企业任期期末扣除客观因素后的国有资本及权益与期初国有资本及权益的比率。具体按国务院国资委《企业国有资本保值增值结果确定暂行办法》等有关规定计算。

总资产周转率是指任期内企业三年平均营业总收入与平均资产总额的比率。

(二) 分类指标。企业的分类指标由区国有资产监督管理部门参照年度考核指标设定并实施考核。

第九条 考核初期，企业结合宏观经济形势、行业特点及本企业发展规划等情况，提出年度和任期经营业绩考核目标建议值。年度考核目标原则不得低于上年实际完成值，任期考核目标原则上不低于上一任期完成值。

第十条 区国有资产监督管理部门根据企业负责人实际经营情况及考核目标建议值，结合全区经济增长目标要求，核定年度和任期经营业绩考核目标值。

第十一条 区国有资产监督管理部门与企业签订经营业绩目标责任书，主要内容包括：考核指标、目标值、计算方法及计分标准，责任书的变更、解除与终止和其他需要约定的事项。

第十二条 年度和任期经营业绩考核期结束后，区国有资产监督管理部门以年终财务决算为依据，结合中介机构出具的企业经营业绩考核专项报告和行业管理部门考核

结果，以及区国有资产监督管理部门会同有关部门对管理指标的考核结果，确定企业负责人经营业绩考核得分（具体考核计分办法见附件）。

第三章 薪酬管理

第十三条 区国有资产监督管理部门依据年度经营业绩考核和任期经营业绩考核结果核定企业负责人薪酬。

第十四条 企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

第十五条 基本年薪是指企业负责人的年度基本收入。企业主要负责人基本年薪原则上按照上年度市属国有企业在岗职工平均工资的 2 倍确定。上年度市属国有企业在岗职工平均工资由市人力资源社会保障局核定。

第十六条 绩效年薪是指与年度经营业绩考核结果挂钩的收入。

绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数。

第十七条 年度考核评价系数根据企业年度经营业绩考核得分计算确定，最高不超过 2。具体为：

（一）考核分数为 100 分以下时：

年度考核评价系数= $1.6 \times (\text{考核分数}-90) / 10$ ，分布区间为0至1.6。

(二) 考核分数为100分及以上时:

年度考核评价系数= $1.6+0.4 \times (\text{考核分数}-100) / (\text{封顶分}-100)$ ，分布区间为1.6至2。

封顶分由区国有资产监督管理部门根据企业年度效益总体增长和年度考核分数分布情况确定。

第十八条 绩效年薪调节系数根据企业功能性质、所在行业竞争程度以及企业总资产、营业收入、利润总额、职工平均人数确定，最高不超过1.5。

绩效年薪调节系数=功能性质系数 \times 企业规模调节系数

(一) 功能性质系数

功能性质系数根据企业分类确定，竞争类为1.3，功能类为1.2。

(二) 企业规模调节系数

企业规模调节系数根据企业上年度资产总额、营业收入、利润总额、职工平均人数确定。(具体计算方法见附件)。

第十九条 任期激励收入与任期经营业绩考核结果挂钩，在不超过企业负责人任期内年薪总水平的30%以内确定。

企业负责人任期经营业绩考核得分为100分及以下的，不得领取任期激励收入；考核得分100分以上的，按照以下方法确定任期激励收入：

任期激励收入=任期内年薪总水平×30%×(任期考核分数-100) / (封顶分-100)

封顶分由区国有资产监督管理部门根据企业任期效益总体增长和任期考核分数分布情况确定。

第二十条 企业负责人基本年薪由区国有资产监督管理部门每年核定一次，按月发放，核定前暂按上年度标准支付，核定后对前期支付金额进行调整，多退少补；绩效年薪每月按上年度绩效年薪的5%预发，年度考核结束后进行清算，多退少补；任期激励收入在任期考核后，按5:5的比例分2个年度兑现。

第二十一条 企业董事长(党委书记)薪酬分配系数为1，总经理薪酬分配系数为0.9-1，其他负责人薪酬分配系数为0.6-0.9，具体由企业确定。

第二十二条 区国有资产监督管理部门根据企业经营业绩考核结果，核定企业董事长的薪酬，按有关程序报批。企业董事长的薪酬确定后，企业应当在15个工作日内将本企业负责人薪酬分配方案报区国有资产监督管理部门。区国有资产监督管理部门审核后，由企业组织兑现。

第二十三条 企业负责人按照国家 and 省市有关规规定参加基本养老保险和基本医疗保险等基本社会保险。

企业负责人按照国家有关规定建立企业年金、补充医疗保险的，其缴费标准不得超过国家统一规定。

第二十四条 企业为企业负责人缴存住房公积金比例最高标准不得超过12%，缴存基数最高不得超过市统计部门公布的上一年度职工平均工资的3倍。

第二十五条 企业负责人的薪酬为税前收入，企业应当依法代扣代缴个人所得税。除国家和省发放的奖金和实物奖励、按国家规定享受的福利待遇，企业负责人不得在薪酬外领取其他收入。

第四章 监督检查

第二十六条 在考核期内，因改制重组发生产权变动、承担政策性业务、自然灾害或会计政策调整等不可抗力因素对经营业绩产生重大影响的，可适当调整考核结果；由于市场变化、价格调整或汇率税率变动等因素经营受到影响，企业应及时采取应对措施，考核结果不予调整。

第二十七条 企业负责人的薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。企业负责人薪酬应计入企业工资总额，在企业成本中列支，在工资统计中单列。企业负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料应至少保存15年。

第二十八条 企业负责人薪酬水平、福利性收入等薪酬信息，企业应按照有关规定办关于做好国有企业负责人信息披露工作的通知要求向社会披露。

第二十九条 企业发生下列情况的，区国有资产监督管理部门根据具体情节给予扣分处理，并相应扣发或追索扣回企业负责人的绩效年薪和任期激励收入；情节严重的，依照相关规定给予纪律处分或者对企业负责人进行调整；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理：

（一）违反会计法、会计准则等有关法律法规，虚报、瞒报财务状况，以及在监事会和财务日常监督检查、纪委监察部门巡查、经济责任审计和全面审计等监督检查中发现业绩不实的；

（二）企业负责人违反法律法规和有关规定，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、重大环境污染责任事故、重大违纪案件等，造成重大社会不良影响或国有资产损失的。

（三）企业负责人存在违反规定自定薪酬、超发薪酬、兼职取酬、超标准享受福利性待遇等行为的。

（四）提供虚假会计信息资料或者虚构业绩多领取薪酬的。

第五章 附 则

第三十条 按照干部管理权限，经批准实行市场化选聘、契约化管理的企业高级管理人员，由企业制定业绩考核办法，按照市场化薪酬分配机制确定薪酬结构和水平，报区国有资产监督管理部门备案。

第三十一条 企业应当落实分级、分类管理职责，结合企业实际制定、完善所属企业负责人的业绩考核与薪酬管理办法，所属企业负责人薪酬审核结果及福利性待遇等情况报区国有资产监督管理部门备案。

第三十二条 本暂行办法由区财政局负责解释。

第三十三条 本暂行办法自发布之日起施行。

附件 1:

企业负责人经营业绩考核计分办法

一、年度经营业绩考核计分

企业负责人年度业绩考核得分=基本指标+分类指标+管理指标综合考核得分。

(一) 基本指标计分标准

基本指标基本分为 30 分，其中利润总额基本分 20，经济增加值基本分 10 分。

1、年度利润总额是指经审计的企业合并报表利润总额完成目标值时，得基本分。

年度利润总额亿元（含亿元）以上的企业，超过目标值时，每超过 2%，加 1 分；低于目标值时，每低于 2%，扣 1 分，加分与扣分的上限与下限为基本分的 20%。

年度利润总额亿元（含亿元）以下的企业，超过目标值时，每超过 4%，加 1 分；低于目标值时，每低于 4%，扣 1 分，加分与扣分的上限与下限为基本分的 20%。

2、经济增加值是指经核定的企业税后净营业利润减去资本成本的余额。完成目标值时，得基本分。超过目标值时，每超过 1%，加 0.5 分；低于目标值时，每低于 1%，扣 0.5 分；加分与扣分的上限与下限为基本分的 20%。

经济增加值指标为负值的，完成目标值，加分减半计算。

（二）分类指标计分标准

分类指标基本分为 50 分，加分与扣分的上限与下限为基本分的 20%。

1. 竞争类企业。重点考核资本运营效率、盈利质量、现金流管理、风险控制以及社会贡献率等情况。具体指标及计分标准在经营业绩责任书中明确。

2. 功能类企业。重点考核承担政府重点工作任务、建设任务，以及政府项目质量优良率、工程项目进度率、资金预决算控制、到期债务偿还比率等情况。具体指标及计分标准在经营业绩责任书中明确。

（三）管理指标计分标准

管理指标基本分为 20 分，主要包括五项内容：

1、认真履行党委全面从严治党主体责任和党委书记第一责

任，全面完成年度党建工作目标任务，得 5 分，否则视情减分。

2、企业领导班子坚强有力，作用发挥得好，得 3 分，否则视情减分。

3、基础管理制度健全规范，并得到有效落实，得 5 分，否则视情减分。

4、深化改革，积极推动新旧动能转换，完成项目建设、科技创新等重点任务，得 5 分，否则视情减分。

5、完成年度国有资本经营预算收益上缴，得 2 分，否则不得分。

在招商引资、资本证券化、科技创新等方面取得重大成果，可视情给予最高不超过 5 分的奖励加分。

因决策失误等导致重大国有资产损失、发生安全生产重大及以上责任事故、出现有重大社会不良影响的信访维稳和环境污染事件、企业负责人受到党纪政纪处分，视情给予最高 10 分的减分。

二、任期经营业绩考核得分

任期经营业绩考核得分 = 基本指标得分 + 分类指标得分

（一）基本指标得分

1、国有资本保值增值率指标得分

国有资本保值增值率基本分为 30 分，加减分最多为基本分的 20%。

目标值 $\geq 100\%$ ，完成目标值得基本分。完成值每超过目标值 0.4 个百分点，加 1 分；每低于目标值 0.4 个百分点，扣 1 分，每低于目标值 0.4 个百分点，扣 1 分。

目标值 $< 100\%$ ，完成目标值得基本分，完成值每超过目标值 0.5 个百分点，加分 1 分；每低于目标值 0.5 个百分点，扣 1 分。

2、总资产周转率指标得分

总资产周转率指标基本分为 20 分，加减分最多为基本分的 20%。

目标值 \geq 行业良好值，完成目标值直接得满分。未完成目标值，在满分的基础上扣分，完成值每低于目标值 3%，扣 1 分。

目标值 $<$ 行业良好值，完成目标值得基本分，完成值每超过目标值 5%，加 1 分，每低于目标值 5%，扣 1 分；

（二）分类指标得分

企业分类指标基本分为 50 分。各项指标加减分最多为基本分的 20%，具体指标和计分标准在任期经营业绩责任书中确定。

附件 2:

企业规模调节系数

企业规模系数根据当年资产总额、净资产、营业总收入、在岗职工人数确定，所占权重分别为 25%、25%、25%、25%。

企业规模系数=资产总额系数 × 25%+净资产系数 × 25%+营业总收入系数 × 25%+在岗职工人数系数 × 25%。