

绵阳市人民政府办公室文件

绵府办发〔2020〕24号

绵阳市人民政府办公室 关于印发《绵阳市市属国有企业负责人经营 业绩考核办法》的通知

科技城管委会，各县市区人民政府，各园区管委会，科学城办事处，市级各部门：

经市政府同意，现将《绵阳市市属国有企业负责人经营业绩考核办法》印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

绵阳市人民政府办公室

2020年8月14日

绵阳市市属国有企业负责人经营业绩考核办法

第一章 总则

第一条 坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中全会精神，深入贯彻落实党中央国务院、市委市政府关于深化国有企业改革、完善国有资产管理体制的一系列重大决策部署，切实履行企业国有资产出资人职责，维护所有者权益，落实国有资产保值增值责任，建立健全有效的激励约束机制，以高质量发展为目标，引导市属国有企业做强做优做大。根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国企业国有资产法》、《企业国有资产监督管理暂行条例》等有关法律法规，参照《中央企业负责人经营业绩考核办法》（国务院国资委令第40号）、《四川省省属国有企业负责人经营业绩考核办法》（川办发〔2019〕68号）及中央、省、市关于国企负责人薪酬制度改革有关规定，结合市属国有企业实际，制定本办法。

第二条 本办法所称的市属国有企业，是指由市政府代表国家履行出资人职责的国有独资或国有控股企业。

本办法考核的企业负责人，是指市属国有企业中由市委、市国资委党委、其他市直部门党组（党委）及委托监管单位党组（党委）管理的人员。

市国资委、其他市直部门及委托监管单位（以下简称市国资委等机构），按照资产监管关系，负责所管理市属国有企业负责人的经营业绩考核和薪酬管理。

第三条 企业负责人经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）坚持依法依规。按照权利、义务、责任相统一的要求，准确把握出资人监管边界，坚持以管资本为主加强国有资产监管，有效落实国有资产保值增值责任。

（二）坚持规模效应和质量效益协同发展。以高质量发展为目标，引导企业以深化供给侧结构性改革为主线，在突显规模效应的基础上，实现质量更高、效益更好、结构更优的发展，不断做强做优做大国有资本。

（三）坚持分类考核和对标考核相结合。遵循社会主义市场经济规律和企业发展规律，结合企业功能定位、经营性质和行业特性，深化分类考核，强化行业对标，提升考核的科学性、针对性、有效性。

（四）坚持短期目标和长远发展有机统一。切实发挥企业战略引领作用，构建年度考核和任期考核相结合的指标体系，坚持鼓励企业深化改革、创新转型、增强企业核心竞争力和可持续发展的能力。

（五）坚持业绩考核与激励约束紧密结合。建立与企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化激励约束机制，坚持“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬

降”，并将经营业绩考核结果作为企业负责人职务任免的重要依据。

第四条 企业负责人经营业绩考核，分为年度考核和任期考核，以下达目标通知书的方式进行，由市国资委等机构组织实施。

第二章 考核导向

第五条 突出效益效率，引导企业加快转变发展方式，优化资源配置，不断提高经济效益、资本回报水平、劳动产出效率和价值创造能力。

第六条 突出社会贡献，引导企业在服务城市经济发展、招商引资、在绵营收、在绵纳税、在绵投资、重大项目建设、保障民生、提供公共产品和服务、脱贫攻坚、环境保护、安全生产等方面发挥重要作用，积极承担市委市政府交办的重大任务。

第七条 突出风险防控，引导企业关注债务风险，压降资产负债率和带息负债比率，促进企业健康发展。

第八条 突出改革转型，引导企业健全中国特色现代国有企业制度和市场化经营机制，加快结构调整，着力补齐短板，努力向“6+6”现代工业产业和 8 大现代服务业产业体系布局。

第九条 突出创新驱动，引导企业坚持自主创新，加大研发投入，加快技术改造升级，不断增强核心竞争力。

第十条 健全问责机制，引导企业科学决策，依法合规经营，防范经营风险，防止国有资产流失，维护国有资本安全。

第三章 分类考核

第十一条 按照全面深化国资国企改革精神，以提高国有资本效率、增强国有企业活力为中心，根据企业功能定位，年度和任期经营业绩考核突出不同考核重点，合理设置差异化考核指标及权重，实施分类考核。

第十二条 根据企业功能定位实施分类考核。

对竞争性企业，以增强国有经济活力、放大国有资本功能、实现国有资本保值增值为导向，以经济效益最大化为主要目标，重点考核企业规模效应、经济效益和社会贡献能力。

对功能性企业，在保证国有资本保值增值的基础上，加强对服务政府战略、保障地区经济社会发展的考核。在考核经济效益指标的同时，重点考核企业承担的战略任务和重大专项任务完成情况。

对公益类企业，以支持企业更好地保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为导向，坚持经济效益和社会效益相结合，把社会效益放在首位，重点考核产品质量、营运效率、保障能力和成本控制。

第十三条 对新建企业、非正常经营企业或因其他原因不能按本办法考核的企业，可实行目标考核，根据企业具体实际设置目标管理指标，强化对特定任务完成情况、成本费用等的考核。

第四章 考核指标

第十四条 年度考核指标分为基本指标和分类指标。其中，基本指标立足规模效益设置指标，分类指标根据企业功能定位和发展阶段，从社会贡献、风险管控、成本管控、改革创新、功能任务、行业保障等方面差异化选取指标。

第十五条 年度基本指标，包括营业收入、利润总额、净资产收益率。

竞争性企业，基本指标总权重为 60%。其中，营业收入 30%，利润总额 20%，净资产收益率 10%。

功能性企业，基本指标总权重为 50%。其中，营业收入 25%，利润总额 15%，净资产收益率 10%。

公益类企业，基本指标总权重为 30%。其中，营业收入 20%，利润总额 10%。

第十六条 年度分类指标由市国资委等机构综合考虑企业功能定位、所处行业特性等因素进行选取。

竞争性企业，分类指标总权重为 30%。其中，社会贡献 15%，风险管控 5%，改革创新 10%。

功能性企业，分类指标总权重为 40%。其中，功能任务 25%，社会贡献 10%，风险管控 5%。

公益类企业，分类指标总权重为 60%。其中，行业保障 35%，社会贡献 10%，成本管控 10%，功能任务 5%。

第十七条 将党建工作纳入负责人经营业绩考核指标体系，权重 10%。

第十八条 年度经营业绩考核目标值的确定。市国资委等机构围绕市委市政府经济工作要求，根据企业年度财务决算、年度重点工作，结合企业历史经营业绩目标完成情况，确定年度经营业绩考核指标目标值，并将其与考核计分、结果评级紧密结合。

第十九条 任期考核指标分为基本指标和分类指标。其中，基本指标立足效益效率设置指标，分类指标根据企业功能定位和中长期发展战略目标，从创新转型、可持续发展等方面差异化选取指标。

第二十条 任期基本指标为国有资本保值增值率、全员劳动生产率。

竞争性企业，基本指标总权重为 70%。其中，国有资本保值增值率 50%，全员劳动生产率 20%。

功能性企业，基本指标总权重为 60%。其中，国有资本保值增值率 40%，全员劳动生产率 20%。

公益类企业，基本指标总权重为 50%。其中，国有资本保值增值率 30%，全员劳动生产率 20%。

第二十一条 任期分类指标由市国资委等机构综合考虑企业功能定位、所处行业特性和企业中长期发展战略目标等因素选取 2—3 项指标。

竞争性企业分类指标总权重为 30%。其中，创新转型与可持续发展指标 10%，任期内各年度考核结果 20%。

功能性企业分类指标总权重为 40%。其中，创新转型与可持

续发展指标 20%，任期内各年度考核结果 20%。

公益类企业分类指标总权重为 50%。其中，创新转型与可持续发展指标 30%，任期内各年度考核结果 20%。

第二十二条 任期经营业绩考核指标目标值的确定。市国资委等机构根据分类监管、分类定责和“同一行业、同一尺度”原则，结合宏观经济形势、企业所处行业发展周期、企业战略发展规划及企业上一任期生产经营情况等，综合考虑企业报送的目标建议值，审核确定任期经营业绩考核指标目标值。

第二十三条 实行特殊事项清单管理。将企业承担重点项目建设、重大专项任务、发展战略新兴产业、重大研发投入等事项列入管理清单，对当期经营业绩产生重大影响的特殊事项，作为企业考核指标确定和结果核定的重要参考依据。

第五章 考核实施

第二十四条 年度经营业绩考核以公历年为考核期，任期经营业绩考核以三年为考核期。

第二十五条 负责人经营业绩考核目标通知书内容：

- （一）考核期限；
- （二）考核内容（含考核指标及目标值）；
- （三）考核与奖惩。

第二十六条 负责人经营业绩考核目标通知书下达程序：

- （一）考核期初，企业按照市国资委等机构经营业绩考核要

求，将考核期内考核指标目标建议值、基准值建议值和必要的说明材料报送市国资委等机构。

(二)市国资委等机构对考核指标目标建议值和基准值建议值进行审核，并同企业沟通后，下达目标通知书。

第二十七条 考核期中，市国资委等机构对经营业绩目标执行情况实施动态监控。根据宏观经济形势变化，企业在考核期中可申请调整考核目标，并附相关说明材料，经市国资委等机构认可后进行调整。

第二十八条 经营业绩完成情况按照下列程序进行考核：

(一)考核期末，企业依据经审计的财务决算数据、年度考核专项审计报告及相关部门认定结论等，对经营业绩考核目标完成情况进行总结分析，并形成经营业绩总结分析报告报送市国资委等机构。

(二)市国资委等机构依据经审计的企业财务决算报告、年度考核专项审计报告，市直相关部门对功能任务的考核评价意见、行业主管部门对行业保障情况的考核评价意见，结合经营业绩总结分析报告，对企业负责人经营业绩考核目标完成情况进行考核，形成考核与奖惩意见。

(三)市国资委等机构将考核与奖惩意见反馈给企业。企业负责人对考核与奖惩意见有异议的，可及时向市国资委等机构反映。市国资委等机构将最终确认的考核结果在一定范围内公开。

第六章 奖惩

第二十九条 根据企业负责人经营业绩考核得分,年度和任期经营业绩考核最终结果分为 A、B、C、D、E 五个级别。

第三十条 市国资委等机构依据年度和任期经营业绩考核结果对企业负责人实施奖惩,并把经营业绩考核结果作为企业负责人任免的重要依据。

第三十一条 为促进企业科学发展,全面落实市属国有企业社会责任,设立保障指标,包括文明城市创建、舆情处理、基础管理(含信息化建设)、合规经营(含法治建设)、国有资本收益上缴、市委市政府明确的目标任务(不含已纳入考核指标体系的目标任务)等。企业未完成保障指标的,扣减经营业绩考核得分。

第三十二条 为进一步推动招商引资工作取得新突破,促进全市重点产业高质量发展,对完成年度招商引资任务的,给予加分鼓励,对未完成年度招商引资任务的,扣减经营业绩考核得分。

第三十三条 为促进企业创新驱动发展,加大研发投入力度,加快科技成果转化,对企业研发投入、产出情况进行考核,根据企业研发支出占营业总收入(剔除贸易及分销业务收入)的比例及创新成果,给予加分鼓励。

对主动承担国家或省市重大专项、科技计划和战略性新兴产业项目以及组建或收购境内外研发中心新增的相关费用,计入当期损益的,经认定可视同利润进行考核。

第三十四条 对企业负责人实行物质激励与精神激励相结合的激励机制。物质激励主要包括与经营业绩考核结果挂钩的绩效年薪和任期激励收入。精神激励主要包括给予年度和任期通报表扬等方式。

第三十五条 企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

(一) 基本年薪标准根据市委、市政府《关于深化市属国有企业负责人薪酬制度改革的实施意见》(绵委发〔2016〕25号)规定予以确定。

(二) 绩效年薪与年度考核结果挂钩,计算公式为:绩效年薪=绩效年薪基数×绩效年薪考核评价系数。

绩效年薪基数参照市属企业在岗职工平均工资,综合考虑企业功能性质、行业属性和企业规模、效益因素综合确定。

绩效年薪考核评价系数,根据市属企业负责人年度经营业绩考核结果,分考核等级在0—3之间确定。

当考核结果为A级时,绩效年薪考核评价系数=2+(考核分数—A级起点分数)/(A级封顶分数—A级起点分数),分布区间为2—3;

当考核结果为B级时,绩效年薪考核评价系数=1.5+0.5×(考核分数—B级起点分数)/(A级起点分数—B级起点分数),分布区间为1.5—2;

当考核结果为C级时,绩效年薪考核评价系数=1+0.5×(考

考核分数—C级起点分数)/(B级起点分数—C级起点分数)，分布区间为1—1.5；

当考核结果为D级时，绩效年薪考核评价系数=(考核分数—D级起点分数)/(C级起点分数—D级起点分数)，分布区间为0—1；

当考核结果为E级时，绩效年薪考核评价系数为0。

(三)任期激励收入与任期考核结果挂钩，在不超过企业负责人任期内年薪总水平的30%以内分档确定。

任期激励收入=任期内三年的年薪总水平之和×任期激励系数，其中：年薪总水平=基本年薪+绩效年薪。

当考核结果为A级时，任期激励系数=25%+5%×(考核分数—A级起点分数)/(A级封顶分数—A级起点分数)，分布区间为25%—30%；

当考核结果为B级时，任期激励系数=20%+5%×(考核分数—B级起点分数)/(A级起点分数—B级起点分数)，分布区间为20%—25%；

当考核结果为C级时，任期激励系数=15%+5%×(考核分数—C级起点分数)/(B级起点分数—C级起点分数)，分布区间为15%—20%；

当考核结果为D级时，任期激励系数=15%×(考核分数—D级起点分数)/(C级起点分数—D级起点分数)，分布区为0—15%；

当考核结果为 E 级时，任期激励系数为 0。

第三十六条 绩效年薪按照负责人基本年薪的一定比例实施按月预发放。市国资委等机构依据企业年度经营业绩预评估结果和上年度所在企业负责人薪酬水平，分档确定企业负责人预发绩效年薪比例。

第三十七条 企业主要负责人年度薪酬增长幅度，原则上不得超过所在企业经济效益增长幅度；当年本企业在岗职工平均工资未增长的，企业主要负责人绩效年薪不得增长。

第三十八条 市国资委等机构根据企业年度经营业绩考核结果，按照绩效年薪基数和绩效年薪考核评价系数，确定主要负责人（党委书记、董事长、总经理，下同）的绩效年薪标准（分配系数为 1），其他负责人由企业根据其责任和贡献，按照考核结果，在 0.7—0.9 之间合理确定分配系数，报市国资委等机构备案后执行。

市国资委等机构按照其他负责人（不含监事会负责人）职数和主要负责人绩效年薪标准的 0.8，核定其他负责人的绩效年薪总额。未合理拉开分配差距的，市国资委等机构按 0.7 的系数核定其他负责人（不含监事会负责人）绩效年薪总额。

监事会负责人薪酬分配系数由市国资委等机构参照其他负责人薪酬的平均分配系数，结合综合考评结果予以确定。

第三十九条 市国资委等机构依据考核结果，对所监管企业负责人绩效年薪最高值，按不超过市属国有企业负责人基本年薪

最高值的 3 倍进行调控。

企业负责人年度综合考核评价为不胜任的，不得领取绩效年薪。

第四十条 任期激励收入在任期结束后，根据任期考核结果当期兑现；任期期间离任的，在离任审计后，根据离任审计结果、任期考核评价结果和任职期限兑现。

企业负责人任期综合考核评价为不胜任的，不得领取任期激励收入。因本人原因任期未届满的，不得实施任期激励；非本人原因任期未届满的，根据任期考核评价结果并结合本人在企业负责人岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

第四十一条 对任期经营业绩等方面取得突出成绩的企业，经市国资委等机构评定后对企业负责人予以任期考核加分奖励。

第四十二条 任期届满后，市国资委等机构根据离任审计、清产核资等，发现由于企业负责人任期内的因违规生产经营活动造成在下一任期内形成不良资产、投资损失、国有资产流失的，按有关规定对企业负责人任期内的考核结果进行追溯，调整、扣回相关绩效年薪和任期激励收入。

第四十三条 对实施目标管理指标考核的企业，完成专项目标任务并取得突出成绩的，经市国资委等机构认定，可在企业负责人基本年薪的 1.5 倍以内，给予企业负责人目标任务奖，在不超过企业负责人任期内年薪总水平的 16% 以内，给予任期目标任务奖。

第四十四条 按照全面落实责任的要求，推动企业实施全员

业绩考核，确保国有资产保值增值责任层层落实。

第四十五条 企业负责人不认真履行职责，导致重大决策失误、出现环境事件、生产安全事故和网络安全事件、重大质量事故、重大违纪和法律纠纷案件、重大不稳定事件、虚报瞒报财务状况等给企业造成重大不良影响或造成国有资产流失的，依法依规追究责任，并根据具体情况给予扣分或降等。

第四十六条 企业负责人违反廉洁从业有关规定及其他规定，按照党风廉政建设考核相关规定予以扣分或降等。

第四十七条 鼓励探索创新，激发和保护企业家精神。企业实施重大科技创新、发展前瞻性战略性新兴产业等，对经营业绩未达预期的，按照“三个区分开来”原则和有关规定，可在考核上不做负向评价。

第七章 附则

第四十八条 考核期内企业因资产划转、改制重组等，市国资委等机构可以根据具体情况变更经营业绩考核相关内容。

第四十九条 国有资本参股企业中由市委、市国资委党委、其他市直部门党组（党委）及委托监管单位党组（党委）管理的企业负责人，其业绩考核和奖惩参照本办法执行。

第五十条 落实董事会对经理层的经营业绩考核职权。董事会市场化选聘经理层的市属企业，由董事会对市场化选聘经理层实行契约化管理，加强和完善经营业绩考核，建立退出机制，同

时按照市场化薪酬分配机制确定其薪酬结构和水平，报市国资委等机构备案。

第五十一条 金融企业和文化企业负责人的经营业绩考核，按照金融企业和文化企业相关考核规定执行，中央和省委、市委另有规定的依其规定执行。

第五十二条 本办法由市国资委负责解释，具体考核细则由市国资委另行制定。

第五十三条 本办法自印发之日起实施。

信息公开选项：主动公开

绵阳市人民政府办公室

2020年8月14日印发
