

# 梅州市市管企业负责人经营业绩考核办法（试行）

## 第一章 总 则

**第一条** 为全面深化国资国企改革，切实履行企业国有资产出资人职责，有效维护所有者权益，落实国有资产保值增值责任，建立健全有效的激励和约束机制，引导市管企业实现高质量发展，根据《中华人民共和国企业国有资产法》、《中华人民共和国公司法》、《企业国有资产监督管理暂行条例》等法律法规和《梅州市深化市属国有企业负责人薪酬制度改革实施方案》要求，参照《广东省省属企业负责人经营业绩考核办法》（粤国资考核〔2016〕5号），制定本办法。

**第二条** 本办法适用于梅州市人民政府授权梅州市人民政府国有资产监督管理委员会（以下简称市国资委）履行出资人职责的市管国有独资、国有控股企业（以下简称企业）。

**第三条** 本办法所称企业负责人，是指由市委统一管理的企业领导班子成员，包括企业的党委（党组）书记、董事长、总经理等主要负责人以及其他副职负责人（不含市场化选聘的职业经理人）。

**第四条** 企业负责人经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）依法依规原则。按照责权利相统一的要求，以管资本为主加强国有资产监管，建立健全科学、合理、可追溯的国有资

产保值增值考核制度，落实国有资产保值增值考核责任。

（二）遵循规律原则。遵循社会主义市场经济规律和企业发展规律，结合企业实际情况，区分业务板块、区分发展阶段、区分企业层级、区分年度与任期，对企业进行客观公正的考核。

（三）分类考核原则。按照企业的功能界定、战略定位和发展目标，对企业实施分类考核，提高国资国企改革的针对性、监管的有效性和考核的科学性。

（四）奖惩并重原则。建立健全经营业绩考核结果同企业负责人激励约束紧密结合的制度，实行差异化薪酬，实施奖惩追溯，并将经营业绩考核结果作为企业负责人履职评价的重要依据。

**第五条** 企业负责人经营业绩考核实行年度考核与任期考核相结合、结果考核与过程评价相统一、考核结果与奖惩相挂钩的考核体系。

**第六条** 年度经营业绩考核和任期经营业绩考核采取由市国资委主任或者其授权代表与企业主要负责人签订经营业绩责任书的方式进行。

## 第二章 考核管理

**第七条** 根据企业性质和功能定位，突出不同考核重点，科学设置考核指标和权重，合理确定差异化考核标准，实施科学的分类考核和动态调整。各类企业应主动承担社会责任，实现经济效益和社会效益的有机统一。

（一）市场竞争类企业。主业处于充分竞争行业和领域的企

业，重点考核经济效益、资本回报水平和市场竞争能力，兼顾社会效益和服务区域战略任务完成情况。

（二）公益基础类、功能类和投资运营类企业。根据企业不同功能特点有区别地考核服务全市经济社会发展、完成重大专项任务和国有资本保值增值情况，重点考核企业成本控制、营运效率、服务质量和保障能力。

**第八条** 对企业党的建设工作进行考核，全面评价企业坚持党的领导，把党建工作成效转化为企业发展的活力和竞争力等方面的工作。

**第九条** 对企业开展科技创新、资本运营、品牌培育等工作取得重大成果，对企业引进和培养紧缺急需高层次、高技能人才取得突出成效，对企业承担市委市政府以及市国资委部署的重大专项任务、重大战略投资发展项目、提供公共服务和民生保障任务等重大事项取得突出成绩，予以加分考核。

### 第三章 考核实施

**第十条** 企业负责人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期。任期经营业绩考核以三年为考核期。

**第十一条** 经营业绩责任书签订程序：市国资委与企业就经营业绩考核内容进行预沟通；企业结合经营情况和发展趋势，提出经营业绩考核方案，报市国资委研究确定；市国资委下达企业经营业绩任务并签订经营业绩责任书。



**第十二条** 年度经营业绩考核指标包括效益指标、分类指标、管控指标、党建工作指标。任期经营业绩考核在任期内年度考核结果基础上进行，指标包括任期内年度考核结果指标、基本指标、党建工作指标（考核实施和计分细则见附件 1、2）。

**第十三条** 市国资委通过企业财务快报和重要情况报告等，对企业年度经营业绩目标执行情况进行动态跟踪。企业根据有关规定向市国资委报告重大事项。

**第十四条** 考核期内，出现下列情形之一，对企业经营业绩产生重大影响的，市国资委可视情况适当调整经营业绩考核基准值和目标值：

- （一）宏观经济、行业发展环境或政策发生重大变化；
- （二）严重自然灾害等其他不可抗力因素；
- （三）企业重组、上市及会计准则调整等不可比因素；
- （四）市国资委认定的其他事项。

**第十五条** 经营业绩考核按照下列程序进行：

（一）年度（任期）考核期满后，企业依据经市国资委确定的社会中介机构审计的企业财务决算数据，对经营业绩考核指标完成情况进行总结分析，将生产经营总结分析报告、年度决算审计报告等材料报市国资委。

（二）市国资委依据经营业绩考核材料，对企业经营业绩完成情况进行审核，并就调整事项等与企业进行沟通反馈，形成企业负责人经营业绩考核与奖惩的初步意见。

（三）市国资委按程序研究决定对企业负责人经营业绩考核

与奖惩的意见后，向企业通报考核结果。

#### 第四章 薪酬与奖惩

**第十六条** 市国资委依据经营业绩考核结果对企业负责人实施奖惩。

**第十七条** 根据企业负责人经营业绩考核得分，考核最终结果分为 A、B、C、D 四个级别。在满足本办法其他相关条款下，90 分（含 90 分）以上为 A，80 分（含 80 分）以上不足 90 分为 B，70 分（含 70 分）以上不足 80 分为 C，70 分以下为 D。

特殊情况考核等级核定：

1. 有下列情况之一的，年度考核不得进入 A 等级：企业年度任务指标中，2 个（含）以上目标值低于基准值；企业年度亏损；企业年度审计报告被中介机构出具保留意见，并影响市国资委对当期经营业绩判断；考核年度或上年度发生拖欠员工薪酬，并造成社会影响；企业年度党建工作不合格；发生重大政治责任事件、重大安全生产事故、重大环境污染事故、重大维稳事件；因违法违纪行为造成较大财产损失或不良影响。

2. 企业提供虚假考核信息资料或虚构业绩的，年度考核结果评为 D 等级。

3. 有下列情况之一的，任期考核不得进入 A 等级：任期国有资本保值增值率低于 100%的；任期内任一年度考核等级为 D 等级。

**第十八条** 企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪两部分构成。

### （一）基本年薪

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根据上年度市属企业在岗职工平均工资的 2 倍确定；副职负责人基本年薪结合其岗位职责和承担风险等因素，按本企业主要负责人基本年薪的 0.6 至 0.8 倍确定，合理拉开差距。发生经营性亏损企业的负责人基本年薪应适当下调。

基本年薪=上年度市属企业在岗职工平均工资×2×分配系数

上年度市属企业在岗职工平均工资以市人力资源和社会保障部门公布的数据为准。

分配系数，董事长分配系数为 1，总经理分配系数为 0.95，副职负责人分配系数在 0.6-0.8 之间，合理拉开差距，由企业根据各负责人工作情况按程序报市国资委确定。

### （二）绩效年薪

绩效年薪是指与企业负责人年度考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度考核评价结果确定。

绩效年薪=基本年薪×考核系数

考核系数，主要根据年度考核结果确定在 0~2 倍之间。按照以下规则确定：

当考核结果为 A 等级时，考核系数=1.6+0.4×(考核分数-90)/10，最高不超过 2.0 倍；

当考核结果为 B 等级时，考核系数=1.1+0.5×(考核分数-80)/10，最高不超过 1.6 倍；

当考核结果为 C 等级时，考核系数=0.7+0.4×(考核分数



-70) /10, 最高不超过 1.1 倍;

当考核结果为 D 等级时, 考核系数为 0。

**第十九条** 企业负责人薪酬根据市国资委核定的薪酬方案支付。按照先考核后兑现原则, 建立薪酬发放事前审批制度, 企业负责人薪酬及其他收入兑付前必须报市国资委审批。基本年薪按月支付, 绩效年薪按考核年度经考核后一次性兑现。

**第二十条** 因干部交流、退休等非本人原因, 企业负责人在一个考核年度中任职不满一年的, 按当年实际任职时间及贡献发放相应薪酬, 但考核指标不作调整。

**第二十一条** 年度考核连续两年为 D 等级的企业负责人, 无特殊客观原因的, 由市国资委提请有关部门进行工作调整。

**第二十二条** 企业出现拖欠职工工资、社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等违反国家、省、市有关法律法规情况, 或出现不按规定上缴国有资本收益、欠缴国有资本收益情况, 企业负责人的绩效年薪暂缓发放, 在市国资委根据具体情况决定是否扣减绩效年薪及扣减比例后, 再行发放。

**第二十三条** 对于企业负责人违反《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》的情况, 受到警示谈话处理的, 扣发当年绩效年薪的 20%; 受到调离岗位处理的, 扣发当年绩效年薪的 40%; 受到降职处理的, 扣发当年绩效年薪的 60%; 受到免职处理的, 扣发当年全部绩效年薪。

**第二十四条** 企业必须严格按照国家会计制度编制会计报表, 保证会计信息的真实性。提供虚假考核信息资料或虚构业绩

的，除按有关法律法规处理外，原考核结果依本办法作出调整，追缴多兑现的薪酬，并追究企业主要负责人和有关人员的责任。

**第二十五条** 市国资委对承担企业年度决算审计中介机构服务质量实施后评价管理。发现中介机构存在有失职业水准、有违职业操守的行为，包括导致审计报告延时出具或严重失实甚至诱导企业作假等情况，取消该中介机构对市国资委监管企业的审计资格。

## 第五章 附 则

**第二十六条** 市国资委委托监管的企业，该企业负责人经营业绩考核，由受托部门或单位结合企业实际情况参照本办法组织实施，考核结果及奖惩情况报市国资委备案。

**第二十七条** 市委对企业负责人另有考核规定的，从其规定。

**第二十八条** 对经市委市政府及市国资委确定的承担试点工作、新组建尚未进入正常经营、处于特殊阶段和时期的企业，采取“一企一策”的方式差异化考核。

**第二十九条** 本办法自2020年1月1日起执行，由市国资委负责解释，并视实际执行情况适时调整。



附件 1:

## 考核实施细则

### 一、年度考核指标体系

各考核指标采取下达目标值的方式进行考核。考核指标的基准值，一般取上年度实际完成值或前三年度平均实际完成值。考核指标的目标值一般不得低于基准值，重点考虑上年目标值和实际完成值的平均值，并体现与本企业规划目标趋势基本一致、发展质量逐年改善的要求。

企业年度经营业绩考核在考核经济成果及其质量的基础上综合考虑管理成效的影响，考核指标及权重在一个任期内保持基本稳定，在经营业绩责任书中予以明确。

企业年度经营业绩考核指标包括效益指标、分类指标、管控指标、党建工作指标。企业类型、考核指标及指标权重划分如下：

市场竞争类企业			公益基础类、功能类和投资运营类企业		
考核指标		权重(%)	考核指标		权重(%)
效益指标	净利润	20	效益指标	净利润	10
	净资产收益率	20		成本费用利润率	10
	利润总额增长率	10		国有资本保值增值率	10
分类指标	企业自定指标 1	10	分类指标	企业自定指标 1	15
	企业自定指标 2	5		企业自定指标 2	10
	重点工作指标	10		重点工作指标	10
管控指标	三项资产管理	5	管控指标	10	

	盈余现金保障倍数	5	(根据企业生产经营特点采取“一企一策”的方式确定)	10
	党建工作指标	15	党建工作指标	15
	指标权重合计	100	指标权重合计	100

### (一) 效益指标

市场竞争类企业效益指标考核净利润、净资产收益率、利润总额增长率。公益基础类、功能类和投资运营类企业效益指标考核净利润、成本费用利润率、国有资本保值增值率。

1. 净利润反映企业取得的经济效益，是指企业年度合并报表归属于母公司所有者的净利润按规定调整后的数额(调整事项见《考核计分细则》)。

2. 净资产收益率是指企业本年净利润与企业平均归属于母公司所有者权益的比率。计算公式为：

$$\text{净资产收益率} = \text{净利润} / \text{平均归属于母公司所有者权益} \times 100\%$$

平均归属于母公司所有者权益 = (年初归属于母公司所有者权益合计 + 年末归属于母公司所有者权益合计) / 2

3. 利润总额增长率是指企业实现的报表利润总额增长率，计算公式为：

$$\text{利润总额增长率} = (\text{本年利润总额} - \text{上年利润总额}) / \text{上年利润总额} \times 100\%$$

4. 成本费用利润率是指企业一定期间的利润总额与成本、费用总额的比率。计算公式为：

$$\text{成本费用利润率} = \text{利润总额} / \text{成本费用总额} \times 100\%$$

5. 国有资本保值增值率是指企业考核期末扣除客观因素后的国有资本及权益同考核期初国有资本及权益的比率。计算公式为：

国有资本保值增值率=扣除客观因素后的期末国有资本及权益总额/期初国有资本及权益总额×100%

## （二）分类指标

分类指标由企业自定指标和重点工作指标组成。

企业自定指标是根据企业实际情况及其所处行业特点，针对企业经营管理中的重点环节，综合考虑创新发展、风险防范、成本控制、科技投入、节能减排等因素选定2个指标，报市国资委确定。自定指标一经确定，任期内不得更改。

重点工作指标是市国资委对企业落实市委市政府以及市国资委年度工作部署的重点工作情况的考核。由企业围绕市委市政府以及市国资委部署的工作任务，结合自身战略发展主题，提出企业近期内最关键、最重要的重点工作，量化设计1~2个考核项目，项目的权重及其分项计分方法在下达考核目标时列明。

企业应按照发展主题、重点工作、量化目标三个层次申报重点工作指标。市国资委根据主题契合性、重点工作到位性、量化目标挑战性三个要点评定企业重点工作指标申报质量。主题契合性是指企业申报的核心工作应明确企业发展主题，切合企业实际情况；重点工作到位性是指企业申报的重点工作任务应围绕企业发展主题，抓住影响企业发展的重大事项，促进企业长远可持续发展；量化目标挑战性是指企业申报的工作目标量化设计要清晰



明确、可衡量，并具有一定挑战性。

### （三）管控指标

市场竞争类企业管控指标考核三项资产管理和盈余现金保障倍数，公益基础类、功能类和投资运营类企业根据企业生产经营特点采取“一企一策”的方式确定。对于企业并购重组等重大事项，以及业务性质特点影响三项资产管理指标的，经市国资委确认可予以调整。

1. 三项资产管理是指对应收账款、预付款项和存货的管理。
2. 盈余现金保障倍数是指经营现金净流量同净利润的比值。

### （四）党建工作指标

党建工作指标是市国资委对企业坚持党的领导，加强党的建设，落实全面从严治党要求，把党建工作成效转化为企业发展的活力和竞争力等方面工作的考核，具体考核方法按照市委关于企业党建工作的要求执行。

### （五）加分项目

加分项目最多不超过 10 分。

1. 对企业开展科技创新、资本运营、品牌培育等工作取得重大成果，予以单列加分 1-3 分。

2. 对企业引进和培养紧缺急需高层次、高技能人才取得突出成效，予以单列加分 1-3 分。

3. 对企业承担市委市政府以及市国资委部署的重大专项任务、重大战略投资发展项目、提供公共服务和民生保障任务等重大事项取得突出成绩，予以单列加分 1-3 分。

4. 市国资委认定的其他情形。

#### (六) 扣分项目

1. 承担市委市政府或市国资委交办的重大战略性任务且未按进度推进或完成效果不理想的企业，视情况扣 1-3 分。

2. 亏损程度扩大，经营风险防控不力，视情况扣 1-3 分。

3. 发生重大政治责任事件、重大安全生产与质量责任事故、重大环境污染事故、重大信访维稳事件的，除由有关部门依法处理外，视情况扣 2-5 分。

4. 发生违法违纪案件和“三重一大”违规行为等给企业造成重大损失或严重不良影响的，视情况扣 2-5 分。

5. 市国资委认定的其他情形。

## 二、任期考核指标体系

任期经营业绩考核在任期内年度考核结果基础上进行，指标包括任期内年度考核结果、基本指标、党建工作指标。企业类型、考核指标及指标权重划分如下：

市场竞争类企业		公益基础类、功能类和投资运营类企业	
考核指标	权重(%)	考核指标	权重(%)
任期内年度考核结果	60	任期内年度考核结果	60
基本指标 (根据国有资本保值增值率确定)	20	基本指标 (根据企业功能定位和经营特点 采取“一企一策”的方式确定)	20
党建工作指标	20	党建工作指标	20
指标权重合计	100	指标权重合计	100

### (一) 任期内年度考核结果

任期内各年度考核结果的平均值。

## （二）基本指标

任期国有资本保值增值率计算方法为：任期内各年度国有资本保值增值率的乘积。

年度国有资本保值增值率是指企业考核期末扣除客观因素后的国有资本及权益同考核期初国有资本及权益的比率，以市国资委确认的结果为准。

## （三）党建工作指标

党建工作指标是市委对企业任期内党的建设情况的考核。

## 三、其他事项考核处理

（一）研发支出和经市国资委批准的解决历史遗留问题及信访突出问题涉及的民生支出、捐赠支出视同利润予以加回。研发支出是指企业财务报表中“管理费用”项下的“研究与开发费”。

（二）高新技术企业或企业重大科技创新项目产业化后，纳入年度合并报表考核范围的收益率连续三年超过 10%，从第三年起项目归属于母公司所有者净利润按 1.3 倍计算，其中属战略性新兴产业的归属于母公司所有者净利润按 1.5 倍计算。

（三）计算盈余现金保障倍数时，企业可将“取得投资收益收到的现金”加至“经营活动产生的现金流量净额”计算盈余现金保障倍数。

## 四、备选指标

分类指标、管控指标选择范围包括但不限于：

1. 营业收入增长率
2. 成本费用利润率



3. 总资产报酬率
4. 流动资产周转率
5. 应收账款周转率
6. 技术投入比率
7. 上缴税利增长率
8. 全员劳动生产率
9. 盈余现金保障倍数
10. 国有资本保值增值率
11. 资产负债率
12. 主营业务利润率
13. 速动比率
14. 流动比率

附件 2:

## 考核计分细则

### 一、年度考核计分

#### (一) 年度考核综合计分

年度考核综合得分=∑单项任务指标基本分(即效益、分类、管控、党建工作等 4 项指标)×权重+考核加分-考核扣分, 最高不超过 100 分。

#### (二) 年度考核各指标计分

净利润、归属于母公司所有者权益为负值或在零附近的, 计分办法在经营业绩责任书中另行明确。

##### 1. 效益指标

(1) 净利润: 目标值不低于基准值、且完成值不低于目标值, 基本分得 90 分; 目标值低于基准值、且完成值不低于目标值, 基本分得 80 分。按照实际完成值占目标值的比例计分, 当目标值大于等于 3000 万元, 多(少)完成 1 个百分点加(扣)1 分, 当目标值小于 3000 万元, 多(少)完成 1 个百分点加(扣)0.5 分, 最多加 10 分。

(2) 净资产收益率: 目标值不低于基准值、且完成值不低于目标值, 基本分得 90 分; 目标值低于基准值、且完成值不低于目标值, 基本分得 80 分。净资产收益率多(少)完成 1 个百分点加(扣)5 分, 最多加(扣)10 分。

(3) 利润总额增长率：目标值不低于基准值、且完成值不低于目标值，基本分得 90 分；目标值低于基准值、且完成值不低于目标值，基本分得 80 分。利润总额增长率多（少）完成 1 个百分点加（扣）5 分，最多加（扣）10 分。

(4) 成本费用利润率：目标值不低于基准值、且完成值不低于目标值，基本分得 90 分；目标值低于基准值、且完成值不低于目标值，基本分得 80 分。成本费用利润率多（少）完成 1 个百分点加（扣）5 分，最多加（扣）10 分。

(5) 国有资本保值增值率：目标值不低于基准值、且完成值不低于目标值，基本分得 90 分；目标值低于基准值、且完成值不低于目标值，基本分得 80 分。国有资本保值增值率多（少）完成 1 个百分点加（扣）5 分，最多加（扣）10 分。

## 2. 分类指标

(1) 企业自定指标各指标目标值不低于基准值、且完成值不低于目标值，基本分得 100 分；目标值低于基准值、且完成值不低于目标值，基本分得 90 分。各指标目标值多（少）完成 1 个百分点加（扣）5 分，基本分最高不超过 100 分。

(2) 重点工作指标根据重点工作指标完成情况，对照经营业绩责任书中企业申报的有关工作量化目标及分值，逐项计算核定得分，基本分最高不超过 100 分。

## 3. 管控指标

(1) 三项资产管理：三项资产合计=应收账款净额+存货净额+预付款项净额。三项资产合计同比增幅小于等于营业收入同



比增幅，基本分得 100 分；三项资产合计同比增幅高于营业收入同比增幅，每高 1 个百分点扣 5 分。

(2) 盈余现金保障倍数：按照国务院国资委《企业绩效评价标准值》的行业平均值确定，企业完成值高于 1 倍以上行业平均值，基本分得 100 分；完成值等于或低于 1 倍行业平均值，基本分得 80 分；完成值低于行业平均值，基本分得 40 分。

(3) 各自选指标目标值不低于基准值、且完成值不低于目标值，基本分得 100 分；目标值低于基准值、且完成值不低于目标值，基本分得 90 分。各自选指标目标值多（少）完成 1 个百分点加（扣）5 分，基本分最高不超过 100 分。

#### 4. 党建工作指标

按照市委有关党建工作考核要求计算得分。

#### (三) 企业实际考核业绩为亏损的计分

1. 对于企业考核期初核定的年度经营业绩考核指标为盈利，而实际考核结果剔除客观因素后为亏损的，考核得 0 分。

2. 对于企业考核期初核定的年度经营业绩考核指标为亏损，但实际考核结果为增加亏损的，考核得 0 分。

## 二、任期考核计分

### (一) 任期考核综合计分

任期考核综合得分 =  $\sum$  单项任务指标基本分（即任期内年度考核结果、基本指标、党建工作等 3 项指标） $\times$  权重，最高不超过 100 分。

### (二) 任期考核各指标计分

### 1. 任期内年度考核结果

任期内各年度考核结果得分的平均分。

### 2. 基本指标

各指标目标值不低于基准值、且完成值不低于目标值，基本分得 100 分。完成值每超过目标值 1 个百分点加 10 分，最多加 20 分。完成值每低于目标值 1 个百分点扣 10 分。

### 3. 党建工作指标

按照市国资委党委组织的考评结果计算得分。

## 三、非经常性损益考核处理

### （一）非经常性损益的定义

非经常性损益是指与公司正常经营业务无直接关系，以及虽与正常经营业务相关，但由于其性质特殊和偶发性，影响报表使用人对公司经营业绩和盈利能力做出正常判断的各项交易和事项产生的损益。

### （二）以下非经常性损益考核时原则上予以全额剔除

1. 非流动性资产处置收益，包括处置企业股权、投资性房地产、固定资产、无形资产等收益；
2. 交易性金融资产（负债）及采用公允价值计量的投资性房地产等公允价值变动形成的计入当期损益的利得或损失；
3. 债务重组收益；
4. 单独进行减值测试的应收款项减值准备转回；
5. 计入当期损益的对非金融企业收取的资金占用费；
6. 合并成本小于合并时应享有被合并单位可辨认净资产公

允价值产生的收益；

7. 非货币性资产交换收益；

8. 交易价格显失公允的交易产生的超过公允价值部分的收益；

9. 委托、委贷投资收益；

10. 与公司正常经营业务无关的或有事项产生的收益；

11. 其他符合非经常性损益定义的收益项。

(三)企业年度预算内的处置交易性金融资产和可供出售金融资产收益、“三旧改造”项目收益，可纳入考核净利润。企业在年初申报考核目标值时应按要求申报，考核时按申报值与完成值孰低原则予以确认。未纳入目标值范围的非经常性收益，考核时原则上不予确认。

(四)计算与非经常性损益相关的财务指标时，如涉及少数股东损益和企业所得税影响的，应当进行调整。