

《梅州市市管企业负责人经营业绩考核办法》 政策解读

梅州市人民政府国有资产监督管理委员会
2020年1月

主要内容

- 一、背景和改革重点**
- 二、基本原则及框架**
- 三、考核管理**
- 四、考核实施**
- 五、薪酬与奖惩**
- 六、有关问题解答**

一、背景和改革重点

► 《考核办法》的政策背景

- 2015年市政府根据中央、省关于国有企业负责人薪酬制度改革的要求，出台《梅州市关于深化市属国有企业薪酬制度实施方案》（下称《实施实施方案》），对市属企业负责人“建立综合考核评价制度，坚持经济效益和社会效益相统一，对企业负责人履行情况进行全面综合考核评价”。
- 2016年《中共广东省人民政府关于深化国有企业改革的实施意见》提出要“实行分类改革、分类发展、分类监管、分类定责、**分类考核**，提高改革的针对性、监管的有效性、考核评价的科学性，促进国有企业经济效益和社会效益有机统一”。
- 2018年《广东省国资委以管资本为主推进职能转变方案》明确要“实现业绩考核与薪酬分配协同联动，进一步发挥考核分配对企业发展的导向作用，实现‘业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降’；强化目标管理、**对标考核**、**分类考核**、‘一企一策’，对不同功能定位、不同行业领域、不同发展阶段的企业实行差异化考核；**建立与经营业绩相挂钩的差异化薪酬分配制度**。”

一、背景和改革重点

► 《考核办法》的政策背景

- 为做好市管企业负责人经营业绩考核以及薪酬管理工作，确保分类考核改革落实到位，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，2019年市国资委组建成立以来，在深入调查研究、广泛征求意见的基础上，借鉴省国资委做法，参照《广东省省属企业负责人经营业绩考核办法》，出台《考核办法》。

► 《考核办法》的相关政策

- 2015年根据《广东省省属企业负责人履行职责待遇和业务支出管理办法》出台《梅州市市属国有企业负责人履行职责待遇和业务支出管理办法》，对市属国有企业负责人在公务用车、办公用房、培训等方面履行职责待遇和业务招待、国内差旅、因公临时出国（境）、通信等方面的业务支出进行规范。

一、背景和改革重点

► 《考核办法》的相关政策

- 《中共中央、国务院关于深化国有企业改革的指导意见》规定，对国有企业领导人员实行与选任方式相匹配、与企业功能性质责任相适应、**与经营业绩相挂钩的差异化薪酬分配办法**。健全与激励机制相对称的经济责任审计、信息披露、延期支付、追索扣回等约束机制。严格规范履职待遇、业务支出，严禁将公款用于个人支出。
- 《中央企业领导人员管理规定》明确了经营业绩考核与党建工作责任制落实情况考核的相关系内容，从综合、业绩、党建三个维度，进一步完善了中央企业领导人员考核评价体系。在经营业绩考核方面，强调实行经营业绩与企业功能定位、选任方式相匹配、与企业发展目标，提高考核的针对性和有效性。实行与经营业绩相挂钩的差异化薪酬分配办法。对职业经理人实行市场化薪酬分配机制，可以采取多种方式探索完善中长期激励机制。

一、背景和改革重点

➤ 市属国有企业负责人薪酬制度改革重点

- 一是合理确定薪酬结构和水平。市属国有企业负责人薪酬由**基本年薪、绩效年薪**两部分构成。其中：基本年薪不超过本地区上年度职工平均工资的2倍；绩效年薪以基本薪基数，根据年度考核结果并结合绩效效数确定，最高不超过基本薪的2倍。国有企业理论年薪水平最高不超过本地区上年度国**有企业在岗位职工平均工资的6倍**。确定国有企业负责人薪酬要综合考虑不同企业的功能性质、行业特点和经营规模等因素，体现企业经营业绩、经营难度及其负责人承担的经营责任、经营风险等差异。
- 二是完善考核评价办法。根据不同企业在经济社会发展中的功能和作用，将企业分为市场竞争类和非市场竞争类（公益类、功能类、投资运营类）。对不同功能的企业，突出不同考核重点，合理设置考核指标及权重，确定差异化考核标准，实施分类考核。市场竞争类企业，重点考核**经营业绩指标、国有资产保值增值和市场竞争力**。非市场竞争类企业，重点考核**成本控制、产品服务、营运效率和保障能力**。

一、背景和改革重点

➤ 市属国有企业负责人薪酬制度改革重点

- 三是规范薪酬支付和管理。要完善国有企业负责人薪酬支付方式，**基本年薪按月支付；绩效年薪根据考核结果按考核年度一次性兑现。**建立健全薪酬延期支付和追索扣回制度，严格禁止兼职取酬，规范离岗企业负责人的薪酬管理。
- 四是统筹福利性待遇。按照国家、省和市的有关规定为国有企业负责人建立企业年金、补充医疗保险、缴存住房公积金的，要规范有关待遇标准，并纳入薪酬体系系统等管理。**企业为国有企业负责人缴存住房公积金比例最高不得超过12%，缴存基数最高不得超过当地统计部门公布的上一年度职工月平均工资的3倍，严禁企业在企业领取其他福利性货币收入。**
- 五是健全薪酬监督管理机制。建立政府统一领导、部门分工负责的管理体制，明确职责分工，落实部门责任，健全工作机制。建立企业负责人**薪酬信息公开制度**，健全企业内部、社会公众监督和行政监督相结合的监督体系，规范收入分配秩序。

一、背景和改革重点

► 《考核办法》的改革重点

- 一是突出高质量发展考核。多角度构建年度与任期相结合的高质量发展考核指标体系，涵盖效益率、科技创新、保障任务、风险管理、节能环保等方面指标，特别是在坚持质量第一效益优先的原则下，突出科技创新考核引导，鼓励企业加大研发投入，将研发投入视同利润。市国资委结合企业不同考核要求，按照“少而精”原则选取指标，纳入年度和任期考核。
- 二是突出分类考核和差异化考核。根据国有资本的战略定位和发展目标，结合企业实际，对不同功能和类别的企业，突出不同于处于特殊发展阶段的企业，根据企业功能定位、改革目标和发展战略，考核指标可以“**一企一策**”确定。
- 三是突出正向激励考核。实现实业绩考核与薪酬分配协同联动，进一步发挥考核分配对企业发展的导向作用，实现“**业绩升、薪酬升**、**业绩降、薪酬降**”。鼓励探索创新，企业因实施重大技术创新、发展前瞻性战略性产业等，对经营业绩产生重大影响的，按照“三个区分开来”原则，在考核上不做负向评价。

二、基本原则及框架

► 基本原则

一是依法依规原则，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责任。

二是遵循规律原则，遵循社会主义市场经济规律和企业发展规律，结合企业实际国情，区分**业务板块**、**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。

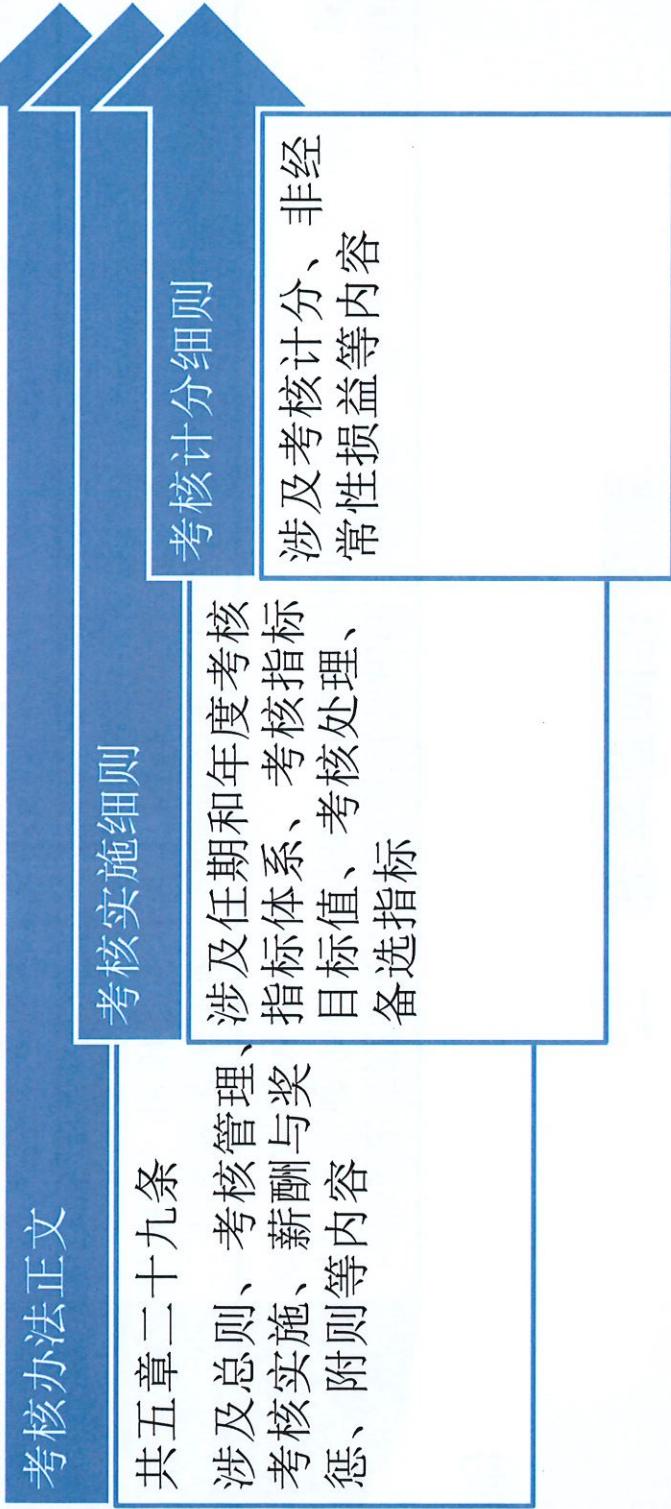
三是分类考核原则，按照企业的**功能界定**、**战略定位和发展目标**，对企业实施**分类考核**，提高国资国企改革的针对性、监管的有效性和考核的科学性。

四是奖惩并重原则，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。

➤ 基本框架

二、基本原则及框架

《考核办法》采用“1+2”形式，即正文加考核实施细则和考核计分细则。



二、基本原则及框架

► 考核范围

- 《考核办法》考核的市管国有企业的企业负责人，是指由梅州市人民政府国有资产监督管理委员会履行出资人职责的企业负责人，包括企业的党委书记（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。
- 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。
- 对市场化选聘的职业经理人的考核，由企业按市场化机制，实行契约化管理，完善业绩考核，建立退出等机制。

► 分类考核和动态调整

三、考核管理

市场竞争类企业

- 主业处于充分竞争行业和领域的企业，重点考核经济质量和效益、资本回报水平和社会服务能力，兼顾任务完成情况。

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的考核服务全项经济运行情况，重点考核企业发展、完成保值增值、资本运营、资本运营、完成保值增值情况。

三、考核管理

► 分类考核和动态调整

- 对企业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。

- 加分考核

对企业开展技术创新、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

对企事业单位承担市委市政府以及市国资委部署的重大专项任务、提供重大公共服务和民生保障任务取得突出成绩

- 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。

■、考核实施

➤ 充分发挥业绩考核“正确导向和落实责任”的指挥棒作用，按照依法依规、遵循规律、分类考核、奖惩并重的原则，采取和企业负责人签订经营业绩责任书的方式，分类对企业负责人下达年度和任期经营业绩的各项考核目标值。

年度考核

- 包括效益指标、分类指标、管控指标、党建工作指标等指标

- 经营业绩责任书签订程序

任期考核

- 包括任期内年度考核结果指标、基本指标、党建工作指标等指标

市国资委下达企业经营业绩任务并签订经营业绩责任书

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

二、考核实施

► 考核程序



■、考核实施

➤ 考核管理工作中市国资委和监管企业的关系

市国资委通过企业财务快报、重要经营业绩等，对企业年度经营动态跟踪报行情况进行报告。

企业根据有关规定向市国资委报告重大事项

➤ 年度考核

- 企业类型、考核指标及指标权重划分如下

■、考核实施

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	
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	(根据企业生产经营特点采取“一企一策”的方式确定)	管控指标	10
	盈余现金保障倍数	5			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

➤ 任期考核

- 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、功能类和投融资运营类企业		
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 (根据国有资产保值增值率确定)	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

■、考核实施

二、考核实施

► 考核计分

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。

目标值

- 一般不得低于基准值，主要参考上年目标值和上年实际完成值的平均值确定，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，实际完成值高于目标值10%或低于基准值10%的部分不计入下一年度基准值。

完成值

- 经营性考核指标（主要是效益和分类指标）的完成值主要以年度财务审计报告为基础，综合考虑有关调整因素后确定。**重点工作任务、管控指标、党建工作指标等任务性考核指标**分别根据政府相关部门意见、社会第三方评价结果、监管部门意见，并结合专项审核综合确定。

■、考核实施

► 考核计分

年度考核综合得分= \sum 单项任务指标基本得分（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。

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

■、考核实施

► 年度考核重点指标解析

- **净利润指标**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。目标值分档处理，大于等于3000万元，超出1%加1分，否则加0.5分。

以下情况作考核特殊事项处理：

- ①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”。
- ②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。

■、考核实施

➤ 年度考核重点指标解析

- **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。
- **成本费用利润率**是指企业本年度的利润总额与成本、费用总额的比率。
- **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。
以上几个指标分档计分，目标值不低于基准值、且完成值不高于目标值**基本分高，目标值低于基准值基本分低。**
- **三项资产合计=应收账款净额+存货净额+预付款项净额。**三项资产管理增幅小于等于营业收入同比增幅该指标得满分，否则按相应的规则扣分。

■、考核实施

➤ 年度考核重点指标解析

- **盈余现金保障倍数**是指经营现金净流量同净利润的比值。主要对标行业，按照国务院国资委上一年度《企业绩效评价标准值》地方国有企业的行业平均值确定，完成值高于1倍以上行业平均值得满分，否则按相应的规则扣分，例如，2017年地方工业平均值是0.7倍，某集团2018年的盈余现金保障倍数是2.68，高于1倍，该项得满分。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。
- **企业自定指标**是各企业根据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**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。

■、考核实施

➤ 年度考核重点指标解析

- **以下情况予以加分：**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；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；③对企事业单位以及市国资委部署的重大专项任务、重大战略投资项目、提供公共服务和民生保障任务等重大事项取得突出成绩。
- **以下情况予以扣分：**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能如期完成的企业；②亏损程度扩大，经营风险防控不力；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；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。
- **以下两种情况考核直接为0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；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。

■、考核实施

➤ 任期考核重点指标解析

- 任期内年度考核结果是任期内各年度考核结果的平均值。
- 任期内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。
- **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。

■、考核实施

➤ 非经常性损益考核处理

- **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。
- **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性房地产业务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现金占用费；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与公司正常经营活动无关的或有事项产生的收益。

五、薪酬与奖惩

► 考核等级的确定

- 市国资委依据经营业绩考核结果对企业负责人实施奖惩。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。

A等级：90分（含90分）以上

B等级：80分（含80分）以上不足90分

C等级：70分（含70分）以上不足80分

D等级：70分以下

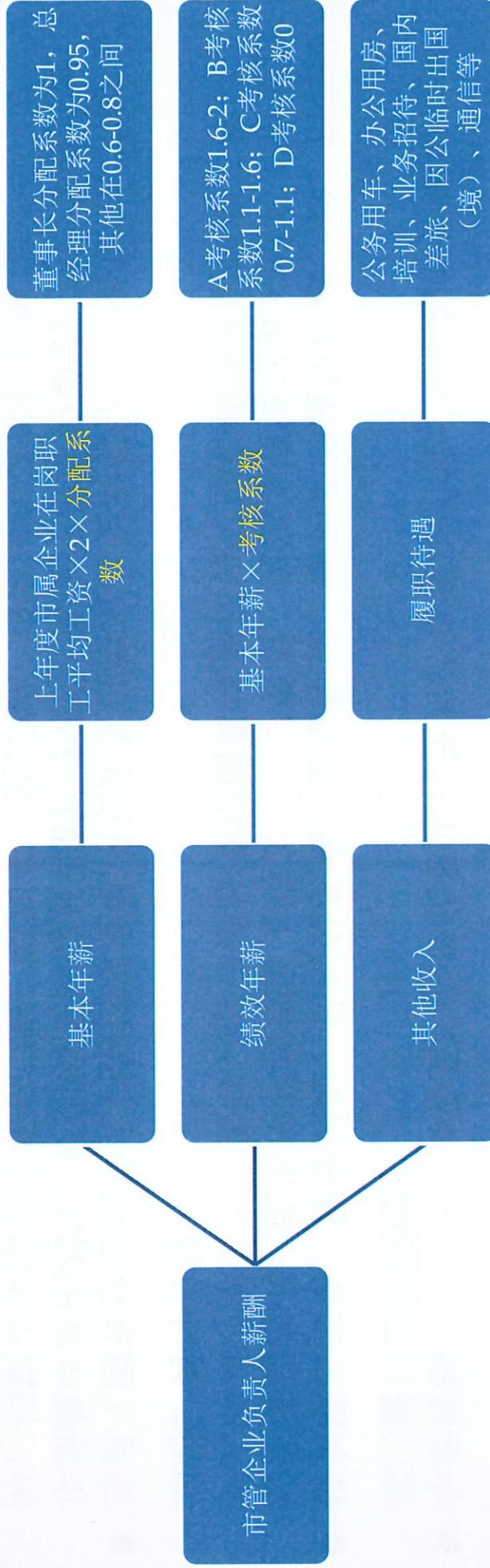
五、薪酬与奖惩

➤ 特殊情况考核等级核定

- 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资产损失或不良影响。
- 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。
- 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。

五、薪酬与奖惩

► 企业负责人薪酬



- 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。

五、薪酬与奖惩

➤ 有关的惩罚条款

- 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。
- 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、欠缴国有资产收益情况，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。
- 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。
- 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。

六、有关问题解答

• 企业负责人能领取加班工资、奖金、补贴、福利性待遇吗？

如企业负责人因工作原因不能享受公休假，能否发放公休假补贴？答案是否定的，因为企业负责人实行了年薪制，就不能再按一般职工的工资规定执行。但企业的负责人获得政府有关部门的表彰奖励等，原则上都不允许享受相应的，驻村干部补贴、企业负责人缴纳的各项社保公积金的比例最高不得超过政府规定的上一年度职工平均工资的3倍。

关于履职待遇，包括公务用车、办公用房、国内差旅、因公临时出国（境）、通信等，按国家有关规定执行。关于公务用车，要么么发补贴，不能两者都占。关于通信费标准，企业可制定相关规定限额据实报销，但不允许定额发放到人。

六、有关问题解答

• 绩效年薪能提前预发吗？

绩效年薪原则上是根据考核结果按考核年度一次性兑现，但参照中央、省有关企业负责人薪酬管理的做法，若上一年度经营业绩考核评级在A级、工资总额预算执行率高、没有出现各类违规现象、本年度制定的目标任务值不低于基准值的企业，经市国资委批准，可按照不高于1倍基本薪酬以内的额度先预发绩效年薪，待年度经营业绩考核工作结束后再清算。

• 负责人调动如何执行考核？

有的企业负责人由其他单位调来，已到岗履职，但工资关系未同时转来，仍在原单位拿工资。从其实际到岗履职次月起，按新单位待遇标准补足差额。同样，企业负责人调离企业后，便从调离之日起停止享受原企业待遇。因干部交流、退休等非本人原因，企业在任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。

六、有关问题解答

• 无收入、利润为零或者在零附近的企业怎么考核？

有的平台企业，由于项目建设期比较长，可能刚开开始有几年都没有收入，到期完工交付后又一下子确认一大笔收入，导致各年指标波动较大。如果企业核算没有问题，在建设期以工程投资总额、成本费用控制为主，到完工交付后再很考核收入、利润指标。有的平台企业公益性资产占比比较大，导致净资产收益率低，考核经营性净资产收益率，应剔除功能性能性业务对经营业绩影响。有的企业以公房出租为主，租金价格受政府控制，房屋折旧高于租金，导致亏损，此类企业划分为公益类企业考核，也可与其他业务分离考核。

六、有关问题解答

- **全民所有制企业要进行考核吗？**

目前还有一部分国营企业未改制，保持全民所有制身份，这样的企业只要正常生产经营，就可参照公司制企业进行考核。

- **外部董事、职工董事要进行考核吗？**

一般来说，外部董事、职工董事不属于企业领导人员序列，不参与考核。但现实是很多企业职工董事是由工会主席兼任，按规定工会主席为企业领导人员序列，应参与考核。如由其他职工担任，则不参与考核。