

梅州市人民政府国有资产监督管理委员会文件

梅市国资〔2023〕10号

关于优化调整市管企业负责人年度经营业绩考核指标体系的通知

各市管企业：

为贯彻落实市委、市政府关于优化市管企业负责人考核薪酬机制的工作要求，更好发挥考核“指挥棒”导向作用，引导企业高质量发展，参照国务院国资委关于中央企业“一利五率”经营指标体系和省国资委关于省属企业负责人高质量发展经营业绩考核办法的有关要求，结合实际，研究决定，优化调整市管企业负责人年度经营业绩考核指标体系，具体事项如下：

一、主要原则

突出发展第一要务、服务全市战略、质量效益优先、体现贡献差别、聚焦主责主业等考核原则。以正向激励的方式，积极引导市管企业在新发展阶段实现高质量发展，促进企业提升核心竞

争力和抗风险能力，建设现代企业制度和文化，既强调经营效益的合理增长，也强调发展质量的有效提升，实现规模和速度、质量和效益、发展和安全的有机统一，不断壮大市管企业经济实力。

二、调整内容

（一）党建工作实行单独考核。党建工作指标不纳入经营业绩考核计分体系，另行单独考核，按照“党建和生产经营互为必要”的原则，考核进入 A 级的企业，必须党建考核结果为优秀，党建考核进入优秀级的企业，必须经营业绩考核结果为 A 级，全面推动国有企业党建工作与生产经营深度融合。

（二）优化调整考核指标体系。将原考核指标体系“效益指标、分类指标、管控指标、党建工作指标”调整为：“经营成果指标、重点任务指标、综合评价指标”。经营成果重点考核企业发展质量和效益以及主业集中度等情况，采用定量考核，主要考核利润总额、净资产收益率、营业收入利润率、资产负债率、全员劳动生产率等“一利四率”。重点任务指标主要考核企业落实重大改革任务、创新发展投入、重大项目推进、落实市委、市政府交办任务的情况，采用定量与定性相结合考核，具体考核内容由市国资委结合企业年度改革发展实际予以下达。综合评价指标主要考核企业的财政社会贡献以及管理工作水平，采用定量与定性相结合考核，财政社会贡献主要按照企业年度 GDP、上缴财政收益和社会贡献总额合理确定，管理工作水平主要按照企业年度预算执行率、风控合规管理能力和市国资委对企业的综合评价合理确定。调整后的考核实施细则和考核计分细则详见附件。

(三)探索建立特殊激励机制。为进一步激励市管企业负责人干事创业、担当作为，充分调动国企干部的积极性、主动性，全面激活国企内生动力，探索建立负责人经营业绩考核“直接满分制”特殊考核机制，引导企业围绕“质量效益优先、对标行业先进”定位，加快实现高质量发展。

将年度考核任务的目标值设置为“一般目标值”和“优秀目标值”两档，其中，“一般目标值”一般不得低于基准值且参照国务院国资委最新《企业绩效评价标准值》行业“平均值”合理确定，“优秀目标值”一般不得低于一般目标值且参照国务院国资委最新《企业绩效评价标准值》行业“良好值”以上合理确定。若企业经营成果指标的利润总额、净资产收益率、营业收入利润率、全员劳动生产率等4个指标中有3个及以上指标实际完成值达到“优秀目标值”，且其他经营成果指标完成值不低于一般目标值，企业负责人年度绩效年薪考核系数直接按2倍确定，即按照经营业绩考核结果满分认定，企业违反《梅州市市管企业负责人经营业绩考核办法（试行）》（梅市国资〔2019〕69号）第十七条规定以及市国资委认定的有关特殊情况除外。

三、工作要求

(一)优化调整后的市管企业负责人年度经营业绩考核指标体系从2023年度起执行，由市国资委负责解释，并视实际执行情况适时调整。

(二)各市管企业要强化“奋起直追，竞标争先”和“做好应该，做不好不该”意识，以高质量发展为目标牵引，突出业绩

考核的指挥棒作用，参照本通知原则和内容，适时调整优化对所属企业的考核机制，不断优化“预算+考核+分配”联动机制，全面增强和激发企业活力。

附件：考核实施细则及计分细则

梅州市人民政府国有资产监督管理委员会

2023年3月30日

抄送：王晖市长、伶俐副市长，各受托监管部门，驻委纪检监察组。

梅州市国资委办公室

2023年3月30日印发

附件

市管企业负责人年度经营业绩考核 实施细则及计分细则

一、年度考核指标体系实施细则

企业年度经营业绩考核指标包括经营成果指标、重点任务指标、综合评价指标。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		权重分	考核指标		权重分
经营成果指标	利润总额	20	经营成果指标	利润总额	10
	净资产收益率	20		净资产收益率	10
	营业收入利润率	10		营业收入利润率	10
	全员劳动生产率	5		全员劳动生产率	10
	资产负债率	5		资产负债率	10
重点任务指标	重点任务 1	10	重点任务指标	重点任务 1	15
	重点任务 2	10		重点任务 2	15
综合评价指标	财政社会贡献	10	综合评价指标	财政社会贡献	10
	管理工作水平	10		管理工作水平	10
加分项		10 以内	加分项		10 以内
指标权重分合计		110 以内	指标权重分合计		110 以内

（一）经营成果指标

企业经营成果指标考核利润总额、净资产收益率、营业收入利润率、资产负债率、全员劳动生产率等“一利四率”。市场竞争类企业经营成果指标权重分为 60 分，公益基础类、功能类和

投资运营类企业经营成果指标权重分为 50 分。

1. 利润总额，是指企业年度在所得税前经营活动的总成果，包含净利润和上缴税费，直观反映为社会创造的价值，是劳动生产总值的重要组成部分，可以直接体现企业对 GDP 的贡献。

2. 净资产收益率，是指企业年度调整后净利润（企业年度合并利润表中归属于母公司所有者的净利润按规定调整后的数额）与平均归属于母公司所有者权益的比率。该指标衡量企业权益资本的投入产出效率，反映企业为股东创造价值的能力。引导企业更加注重投入产出效率，加大亏损企业治理力度，加快“两非”“两资”剥离处置，盘活存量资产，提高资产使用效率，提升净资产创利能力和收益水平。

计算公式：净资产收益率=（净利润/平均归属于母公司所有者权益）×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. 营业收入利润率，是指企业年度实现的营业利润与同期营业收入的比率。该指标衡量企业经营效率，反映了在考虑营业成本的情况下，企业管理者通过经营获取利润的能力。引导企业提质增效，提高营业利润和经营效率，增强成本管控能力。

计算公式：营业收入利润率=（营业利润/营业收入）×100%。

4. 全员劳动生产率，是企业所有从业者年度创造的劳动成果与其相适应的劳动消耗量的比率。该指标衡量企业劳动力要素投入产出效率，综合反映企业在国民经济中的社会贡献。引导企业通过提高全员劳动生产率深化三项制度改革，最大限度发挥广

大员工的价值创造能力，从而推动全要素生产率的稳步提升。

计算公式：全员劳动生产率=GDP/年平均从业人员数。

5. 资产负债率，是企业年度期末负债总额与资产总额的比率。该指标衡量企业利用债权人提供资金进行经营活动的能力，是落实国有企业防范债务风险和降低杠杆率的约束性指标。对处于战略投入期且本身负债率较低、风险可控的企业可以允许负债率适度合理上升，但对负债率高于警戒线和管控线，且投资方向不符合主业实业要求、投资管理水平较差的企业要坚定不移压降负债率。

计算公式：资产负债率=（期末负债总额/资产总额）×100%。

经营成果指标各二级指标权重原则上不做变动，若有特殊情况，企业可提出修改权重分的合理方案，报市国资委研究确定。

（二）重点任务指标

重点任务指标是市国资委对企业落实重大改革任务、创新发展投入、重大项目推进、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。市场竞争类企业重点任务指标权重分为20分，公益基础类、功能类和投资运营类企业重点任务指标权重分为30分。

重点任务指标以定量考核为主，结合定性考核，由市国资委结合企业年度改革发展实际，分类量化设计考核项目，具体在企业年度考核方案中细化明确。

（三）综合评价指标

综合评价指标包括企业财政社会贡献和管理工作水平评价。

市场竞争类、公益基础类、功能类和投资运营类企业综合评价指标权重分均为 20 分。

1. 财政社会贡献指标按照企业年度 GDP、上缴年度国有资本经营收益、社会贡献总额合理确定。

2. 管理工作水平指标按照“做好应该，做不好不该”的原则，根据企业年度预算执行率、风控合规管理能力和市国资委对企业的综合评价合理确定。

二、年度考核指标体系计分细则

（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（即经营成果、重点任务、综合评价等 3 项指标）×权重+考核加分-考核扣分，最高不超过 110 分。

（二）年度考核各指标计分

1. 经营成果指标

（1）利润总额：一般目标值不低于基准值、且完成值不低于一般目标值，基本分得 90 分；一般目标值低于基准值、且完成值不低于一般目标值，基本分得 80 分。按照实际完成值占一般目标值的比例计分，当一般目标值大于等于 3000 万元，多（少）完成 1 个百分点加（扣）1 分，当一般目标值小于 3000 万元，多（少）完成 1 个百分点加（扣）0.5 分，最多加 10 分，基本分最高不超过 100 分。

（2）净资产收益率：一般目标值不低于基准值、且完成值不低于一般目标值，基本分得 100 分；一般目标值低于基准值、

且完成值不低于一般目标值，基本分得 90 分。净资产收益率多（少）完成 1 个百分点加（扣）5 分，最多加 10 分，基本分最高不超过 100 分。

（3）营业收入利润率：一般目标值不低于基准值、且完成值不低于一般目标值，基本分得 100 分；一般目标值低于基准值、且完成值不低于一般目标值，基本分得 90 分。营业收入利润率多（少）完成 1 个百分点加（扣）5 分，最多加 10 分，基本分最高不超过 100 分。

（4）全员劳动生产率：一般目标值不低于基准值、且完成值不低于一般目标值，基本分得 100 分；一般目标值低于基准值、且完成值不低于一般目标值，基本分得 90 分。全员劳动生产率多（少）完成 1 万元加（扣）5 分，最多加 10 分，基本分最高不超过 100 分。

（5）资产负债率：以设置的资产负债率控制线为目标，实际完成值不超过目标值，基本分得 100 分。资产负债率超过控制线 1 个百分点扣 5 分，基本分最高不超过 100 分。

（6）特殊计分机制：企业经营成果指标利润总额、净资产收益率、营业收入利润率、全员劳动生产等 4 个指标中有 3 个及以上指标实际完成值达到优秀目标值，且其他经营成果指标完成值不低于一般目标值，企业负责人年度绩效年薪考核系数直接按 2 倍确定，即按照经营业绩考核结果满分认定，企业违反《梅州市市管企业负责人经营业绩考核办法（试行）》（梅市国资〔2019〕69 号）第十七条规定以及市国资委认定的有关特殊情况除外。

2. 重点任务

重点任务指标根据市国资委年度下达给企业的年度经营业绩考核目标任务及计分规则，逐项计算核定得分，该指标采用叠加倒扣机制，即完成任务得该指标权重分，未达到任务要求的企业按扣分规则扣分，直至指标权重分数扣完为止。

3. 综合评价指标

(1) 财政社会贡献由企业年度 GDP 贡献、财政贡献、社会贡献组成，GDP 贡献占 4 分，财政贡献占 3 分、社会贡献占 3 分。GDP 贡献按照集团所属纳统企业对梅州 GDP 贡献合理核算，财政贡献按照企业上缴财政的国有资本经营利润及股利股息总额合理核算，社会贡献按照企业财务决算报告的人工成本总额、利息支出净额、应交增值税、产品销售税金及附加、应交所得税及其他税、净利润等数据合理核算。基本分最高不超过 100 分。

(2) 管理工作水平由企业年度预算执行率和综合管理能力组成，预算执行率占 5 分、综合管理能力占 5 分。预算执行率按照企业年度财务预算实际执行率情况进行定量核算。综合管理能力主要考评企业风控合规管理能力和管理执行力，由市国资委对企业进行定性评价。

三、其他考核事项

其他有关事项按照《梅州市市管企业负责人经营业绩考核办法（试行）》（梅市国资〔2019〕69 号）执行。