

广府办发〔2021〕3号

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

市级有关部门，广元经济技术开发区、市天然气综合利用工业园区管委会：

《广元市市属国有企业负责人经营业绩考核办法》已经市政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

广元市人民政府办公室

2021年1月4日

# 广元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精神和党中央国务院、省委省政府、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，建立健全有效激励与约束机制，引导市属国有企业实现高质量发展，做强做优做大国有资本，根据法律、法规和相关规定，结合市属国有企业实际，制定本办法。

**第二条** 本办法考核的企业负责人，是指市属国有企业中由市委、市国资委党委及市级部门党组（党委）管理的人员。

经市政府授权履行出资人职责的市国资委及其他市级部门（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。

本办法所称市属国有企业，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。

**第三条** 企业负责人经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）坚持高质量发展。牢固树立新发展理念，引导企业以深化供给侧结构性改革为主线，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。

（二）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。

（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、与企业功能定位相适应、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，采取签订经营业绩责任书的方式进行，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，聚焦主业做强实业，加快结构调整，着力补齐发展短板，加大重点产业领域投资，围绕全市“6+2”新型工业和“7+3”现代特色农业产业等布局。

**第七条** 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。

**第八条** 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。

**第九条** 突出社会贡献，引导企业在脱贫攻坚、环境保护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，在企业功能定位的基础上，对不同行业和类别的企业，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，重点考核企业经济效益、资本回报水平和市场竞争能力。

对功能性企业，在保证合理回报和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，适度降低经济效益指标和国有资本保值增值率指标考核权重，合理确定经济增加值指标的资本成本率。在考核经济效益指标的同时，重点考核管理效能、服务质量、安全保障水平和企业承担的战略任务和重大专项任务完成情况。

《关于深化广元市市属国有企业负责人薪酬制度改革实施办法》中的公益类企业按照功能 I 型考核，功能类企业按照功能 II 型考核。

**第十三条** 根据企业行业特性实施分类考核。

对投资类企业，以优化国有资本布局结构和国有资本保值增值为导向，强化现代产业体系构建、产业结构调整、成本管控、风险管控以及资本回报水平等情况的考核。

对生产经营类企业，以提高经济效益和劳动产出效率为导向，强化科技创新、培育和开展产学研协同创新活动、成本管控、

风险管控以及经营现金流等情况的考核。

对科研类企业，以提升企业自主创新能力为导向，强化研发投入、科技成果产出和转化等情况的考核。在计算经济效益指标时，可将研发费用视同利润加回。

对公共服务类企业，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，强化安全保障能力、产品服务质量、社会满意度、成本控制等情况的考核。

**第十四条** 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**

**第十五条** 年度考核指标根据企业功能定位、行业特性和发展阶段，综合考虑质量效益、功能任务、管理效能、重点工作等因素，差异化选取指标。

**第十六条** 年度质量效益指标，包括利润总额、净资产收益率、经济增加值。

（一）利润总额，是指经审计核定后的企业年度报表（集团企业合并报表）利润总额。年度利润总额计算应加上经核准的企业处理历史遗留问题、新增研发支出、承担重大功能任务产生非经营性支出，并扣除通过变卖企业主业优质资产取得的非经常性

收益。

企业未按会计制度规定足额计提的折旧、财务费用等成本费用，未提足部分扣减利润。

(二)净资产收益率，是指归属于母公司所有者的净利润与平均归属于母公司所有者权益的比值。计算公式为：

净资产收益率 = ( 归属于母公司所有者的净利润 ÷ 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

净资产收益率采取预算目标考核和行业对标方式进行考核。

(三)经济增加值，是指企业税后净营业利润减去资本成本后的余额。

(四)指标权重。

竞争性企业，质量效益指标总权重为 70 %。其中，利润总额 20 %，净资产收益率 30 %，经济增加值 20 %。

功能 II 型企业，质量效益指标总权重为 60 %。其中，利润总额 20 %，净资产收益率 20 %，经济增加值 20 %。

功能 I 型企业，质量效益指标总权重为 50 %。其中，利润总额 15 %，净资产收益率 20 %，经济增加值 15 %。

**第十七条** 年度功能任务指标、管理效能指标、重点工作指

标，由市国资委等机构综合考虑企业功能定位、所处行业特性和年度工作部署等因素进行选取。

竞争性企业，指标总权重为 30%。其中，管理效能指标权重 10%~20%，重点工作指标权重 10%；竞争 II 型企业可根据承担的专项任务设置功能任务指标，权重 10%。

功能 II 型企业，指标总权重为 40%。其中，功能任务指标权重 20%；管理效能指标权重 10%；重点工作指标权重 10%。

功能 I 型企业，指标总权重为 50%。其中，功能任务指标权重 30%；管理效能指标权重 10%；重点工作指标权重 10%。

**第十八条** 年度经营业绩考核目标值的确定。市国资委等机构根据企业财务预算、年度重点工作和市委市政府下达的年度功能任务等，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。

其中，利润总额目标值可设置为三档：

第一档：目标值高于前三年财务决算值的平均值与上年度财务决算值中的较高值。

第二档：目标值不低于前三年财务决算值的平均值与上年度财务决算值中的较低值。

第三档：目标值低于前三年财务决算值的平均值与上年度财务决算值中的较低值。

**第十九条** 任期考核指标根据企业功能定位、行业特性和中长期发展战略目标，综合考虑效益效率、创新转型、可持续发展等因素，差异化选取指标。

**第二十条** 任期效益效率指标为国有资本保值增值率、全员劳动生产率。

（一）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。计算方法为：任期内各年度国有资本保值增值率相乘后开三次方。

企业年度国有资本保值增值率以市国资委等机构确认的结果为准。客观因素扣除按《企业国有资本保值增值结果确认暂行办法》（国务院国资委第9号令）执行。

（二）全员劳动生产率，是指企业任期内平均劳动生产总值同平均从业人员人数的比值。计算公式为：

全员劳动生产率 = 三年劳动生产总值之和 / 三年平均从业人员人数之和。

（三）指标权重。

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

功能型企业，效益效率指标总权重为60%。其中，国有资

本保值增值率指标权重为 40%，全员劳动生产率指标权重为 20%。

**第二十一条** 任期创新转型与可持续发展指标，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。对于承担市委市政府下达专项任务的企业，加强对功能任务阶段性成果的考核；对于结构调整任务重的企业，加强对重大改革、转型发展任务的阶段性成果考核。

竞争性企业指标总权重为 30%。功能性企业指标总权重为 40%。

**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** 健全业绩考核特殊事项清单管理制度。将企业承担重大基础设施、重大专项任务、发展战略性新兴产业、实施“一带一路”项目、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** 经营业绩责任书的主要内容包括：双方单位名称；考核内容及指标；考核与奖惩；责任书的变更、解除和终止；其他需要约定的事项。

**第二十六条** 经营业绩责任书签订程序：

（一）考核期初，企业按照市国资委等机构经营业绩考核要求，将考核期内考核目标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目标建议值进行审核，并就考核目标值及有关内容同企业沟通后予以确定。

（三）市国资委等机构负责人或其授权代表同企业法定代表人或其授权代表签订经营业绩责任书。

**第二十七条** 考核期中，市国资委等机构对经营业绩责任书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。市国资委等机构结合企业财务预算、年度功能任务等调整情况对年度考核目标值进行调整并确认。

**第二十八条** 经营业绩完成情况考核程序：

（一）考核期末，企业依据经审计的财务决算数据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，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并经审核的企业财务决算报告和市级相关部门(承担市委市政府下达企业功能任务的监管部门)对企业功能任务的考核评价意见,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。包括改革改制、安全生产、环境保护(节能减排)、维护稳定(构建和谐企业)、基础管理(含信息化建设)、合规经营、国有资本收益上缴、市委市政府以及市国资委等机构交办任务等。未完成的,扣减经营业绩考核得分。

**第三十二条** 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的比例及创新成果，给予加分鼓励。

对主动承担国家、省或市重大专项、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。

**第三十三条** 对企业负责人实行物质激励与精神激励。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。

对年度和任期经营业绩考核为 A 级的企业，由市国资委等机构进行通报表扬。

**第三十四条** 企业负责人薪酬分为基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分。

**第三十五条** 基本年薪标准根据市属国有企业功能定位、资产规模分档确定。

**第三十六条** 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国有企业在岗职工平均工资，综合考虑企业功能性质、行业特性和企业规模、效益因素综合确定。

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

当考核结果为A级时,绩效年薪考核评价系数 =  $2 + (\text{考核分数} - \text{A级起点分数}) / (\text{A级封顶分数} - \text{A级起点分数})$ ,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 =  $1.5 + 0.5 \times (\text{考核分数} - \text{B级起点分数}) / (\text{A级起点分数} - \text{B级起点分数})$ ,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 =  $1 + 0.5 \times (\text{考核分数} - \text{C级起点分数}) / (\text{B级起点分数} - \text{C级起点分数})$ ,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 =  $(\text{考核分数} - \text{D级起点分数}) / (\text{C级起点分数} - \text{D级起点分数})$ ,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。

**第三十七条** 绩效年薪在不超过企业负责人上年度绩效年薪的60%内实施月度预发放,并根据年度考核结果及奖惩意见进行清算。

**第三十八条** 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利润总额增长幅度;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原则上不得增长。

**第三十九条** 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，确定企业主要负责人的绩效年薪标准（分配系数为1），其他负责人由企业董事会根据其责任和贡献，按照对本人的考核结果制定分配方案，报市国资委等机构备案后执行。

市国资委等机构按照企业其他负责人职数和主要负责人分配系数的0.8，核定企业其他负责人的绩效年薪总额。企业应当建立健全负责人考核机制，并在市国资委等机构核定的总额内，根据企业对其他负责人的考核结果，按照贡献大小在0.7~0.9之间合理确定分配系数。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绩效年薪总额。

**第四十条** 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。

**第四十一条** 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 =  $23\% + 7\% \times (\text{考核分数} - \text{A 级起点分数}) / (\text{A 级封顶分数} - \text{A 级起点分数})$ ，分布区间为 23% ~ 30%；

当考核结果为 B 级时，任期激励系数 =  $16\% + 7\% \times (\text{考核分数} - \text{B 级起点分数}) / (\text{A 级起点分数} - \text{B 级起点分数})$ ，分布区间为 16% ~ 23%；

当考核结果为 C 级时，任期激励系数 =  $10\% + 6\% \times (\text{考核分数} - \text{C 级起点分数}) / (\text{B 级起点分数} - \text{C 级起点分数})$ ，分布区间为 10% ~ 16%；

当考核结果为 D 级时，任期激励系数 =  $10\% \times (\text{考核分数} - \text{D 级起点分数}) / (\text{C 级起点分数} - \text{D 级起点分数})$ ，分布区间为 0 ~ 10%；

当考核结果为 E 级时，任期激励系数为 0。

**第四十二条** 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。

**第四十三条** 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。

**第四十四条** 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。

**第四十五条** 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。

**第四十六条** 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。

**第四十七条** 企业负责人不认真履行职责，导致重大决策失误、较大以上生产安全事故和网络安全事件、重大质量事故、重大环境事件、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，并根据具体情节给予扣分或降等。

**第四十八条** 企业负责人连续两年未完成年度经营业绩考核目标，以及未完成任期经营业绩考核目标，且无重大客观原因的，对负有直接责任的企业负责人，给予组织调整。

**第四十九条** 企业负责人违反廉洁从业有关规定，按照党风廉政建设相关规定予以扣分或降等。

**第五十条** 企业负责人不严格履行全面从严治党主体责任，根据党建工作责任制和党风廉政建设考核结果予以扣分或降等。

**第五十一条** 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

**第五十二条** 考核期内企业因资产划转、改制重组、法定代表人变更等，市国资委等机构可以根据具体情况变更经营业绩责任书相关内容。

**第五十三条** 国有资本参股企业中由市委、市国资委党委及市级部门党组（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。

**第五十四条** 落实董事会对经理层的经营业绩考核职权。

（一）授权董事会考核经理层的市属国有企业，由董事会根

据市国资委等机构确定的经营业绩考核结果，结合经理层个人履职绩效，确定经理层业绩考核结果和薪酬分配方案。

（二）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。

**第五十五条** 由市委、市级部门党委（党组）及下属单位任命的实行企业化管理的事业单位负责人和市级部门下属单位任命的企业负责人等，参照本办法执行。

**第五十六条** 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、省委和市委另有规定的依其规定执行。

**第五十七条** 本办法由市国资委负责解释。具体考核细则由市国资委制定印发。

**第五十八条** 本办法自 2021 年 1 月 1 日起实施。《广元市人民政府办公室关于印发广元市市属国有企业负责人经营业绩考核试行办法的通知》（广府办发〔2017〕48 号）同时废止。

**信息公开选项：主动公开**

---

抄送：市委办公室，市人大常委会办公室，市政协办公室，市纪委监委机关，  
市法院，市检察院，广元军分区，各县、区人民政府。

---

广元市人民政府办公室

2021年1月5日印发

---