海丰县县属企业负责人高质量发展经营业绩

考核激励暂行办法

**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，全面贯彻党的二十大精神和党中央、国务院关于深化 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，进一步深化激励约束机 制改革，优化完善企业负责人经营业绩考核激励体系，根据 《关于印发〈广东省省属企业负责人高质量发展经营业绩考 核暂行办法〉的通知》(粤国资考核〔2020〕6号)、《关 于深化汕尾市市属企业负责人薪酬制度改革实施方案》(汕 府〔2016〕73号)、《关于印发〈汕尾市市属企业负责人高 质量发展经营业绩考核激励暂行办法〉的通知》(汕国资 〔2021〕63号)等文件精神，结合海丰县县属企业实际情况， 特制定本办法。

第二条 本办法适用于海丰县县属国有企业，包括海丰 县国有资产监督管理局(以下简称县国资局)直管企业本部 及其所出资的各级独资、控股的下属企业(以下统称县属企 业 ) 。

第三条 本办法所称的企业负责人，是指由组织任命管 理的企业领导班子成员，包括企业的董事长、董事(外部董 事和职工董事除外),企业党支部书记[党委书记],总经理， 以及其他副职领导人(包括党委委员、副总经理；具体以向

县国资局备案同意为准)。

**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，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、发展阶段、 人员类型、企业层级、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。

**第二章考核管理**

第六条 县国资局对企业进行分类考核，并实施动态调 整。各类企业应主动承担社会责任，实现经济效益、社会效 益与安全效益的有机统一。

(一)市场竞争类企业，考核上强调经济效益，围绕出 资人资本回报，重点考核反映盈利能力、资产质量、债务风 险和经营增长状况的财务指标。

(二)金控投资运营类企业，重点考核企业服务优化国 有资本布局结构的情况和资本回报水平，引导企业成为影响 力较强的国有资本投资、运营和产融结合的服务平台。

(三)公益基础类企业，承担政府指令性公共项目、公 共服务，考核上兼顾经济效益和社会效益，重点考核成本控 制、创新综合回报模式，以及服务水平和保障能力。

第七条 企业负责人经营业绩考核实行分级管理。县国 资局负责直管企业负责人经营业绩考核工作；直管企业负责 下属企业负责人经营业绩考核工作，其中：直管企业下属子 企业考核方案及考核结果报县国资局备案后实施。

第八条 县国资局根据国资战略规划、监管工作需要以 及企业功能属性、主业方向、发展阶段等情况，动态调整企 业分类名单。

第九条 强化企业提质增效经济责任的落实，结合企业 历史水平，区分效益规模，突出出资人对企业效益增长和国 有资本回报的刚性要求。

第十条 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、加强党的建设，充分发挥党组织的领导核心 和政治核心作用，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。

第十 一 条 对企业承担的县委县政府以及县国资局年度 工作部署的重点工作进行考核。

**第三章考核实施**

第十二条 企业负责人经营业绩考核工作在县财政局 (国资局)党组领导下，建立主管领导牵头、相关股室负责 组织实施的考核工作协调联动工作机制。

第十三条 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。

**第十四条** 经营业绩考核按以下程序进行：

(一)县国资局与直管企业就经营业绩考核内容、考核 目标值进行沟通，拟定企业经营业绩考核方案。

(二)企业经营业绩考核方案需由县政府审议通过的， 通过后直接下达直管企业；由县国资局审议通过的，与直管 企业签订经营业绩责任书。

第十五条 县国资局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。

第十六条 企业根据有关规定向县国资局报告重大事项。 包括：重大政策变化、严重自然灾害、重大投融资和资产重 组事项、重大生产安全责任事故、环境污染责任事故和质量 责任事故、重大信访维稳事件、重大违法违纪案件和“三重 一大”违规行为、重大经济损失、重大法律纠纷案件等。

对企业经营业绩考核产生重大影响的重大事项酌情调整 基准值。包括：

(一)重大政策变化；

(二)企业重组、清产核资、改制、上市等不可比因素；

(三)县委县政府交办企业承担的重大事项或项目；

(四)县国资局认定的其他事项。

**第十七条** 经营业绩完成情况按照下列程序进行考核：

(一)企业提交经中介机构审计的年度财务决算报告， 对经营业绩考核指标完成情况进行总结分析，并将生产经营 总结分析报告等材料一并报送县国资局。

(二)县国资局依据年度财务决算报告、业绩考核专项 审核报告及其他经审查的统计数据，结合企业生产经营总结 分析报告及相关事项说明，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)县国资局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。

(四)县国资局直管企业负责人经营业绩考核结果由县 国资局汇总报告县政府。

**第四章考核与薪酬、奖惩**

第十八条 县国资局根据企业负责人年度经营业绩考核 结果和任期经营业绩考核结果对企业负责人实施奖惩。年度 经营业绩考核和任期经营业绩考核结果分为A、B、C、D 四 个等级。

第十九条 企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪、 任期激励收入(或长效激励收入)三部分构成。原则上企业 负责人的年度总薪酬控制在上年度在产县属企业在岗职工平 均工资的10.4倍以内。按照先考核后兑现的原则，基本年

薪按月支付；绩效年薪按月预发60%,考核完成后清算，多 退少补；任期激励收入(或长效激励收入)在考核完成后一 次性兑现。

第二十条 从央企、省企或其他市企以组织任命的形式 委派到海丰担任企业负责人的，其薪酬水平另行约定。

第二十一条 企业负责人中职业经理人的薪酬结构和水 平，由董事会按照市场化薪酬分配机制拟定，报县国资局批 准。同时，对职业经理人实行契约化管理，加强和完善业绩 考核，建立退出机制。

第二十二条 基本年薪是企业负责人的年度基本收入， 由上年度在产县属企业在岗职工平均工资与层级系数、分配 系数相乘得出。

**基本年薪=上年度县属在产企业在岗职工平均工资×层** **级系数×分配系数**

1、层级系数在2.0以内，县国资局根据直管企业规模、 效益等情况每年核定，直管企业各级独资、控股下属企业的 层级系数由直管企业根据企业规模、效益核定。

2、企业负责人薪酬分配系数的确定：企业主要负责人 (包括法定代表人、董事长)分配系数为1;总经理分配系 数为0.95-1之间；副职领导人分配系数在0.6-0.9之间， 具体由企业根据岗位职责和承担风险等因素，提出与主要负 责人合理拉开薪酬差距的取值方案，按程序报县国资局核准 后确定。

第二十三条 绩效年薪与企业负责人年度考核评价结果 挂钩，以基本年薪为基数，根据年度考核评价结果并结合绩

效年薪调节系数确定，最高不超过基本年薪的2倍。

**绩效年薪=基本年薪\*年度考核评价系数\*绩效年薪调节** **系** **数** **。**

(一)年度考核评价系数最高不超过1.2,按以下规则 确 定 ：

1.当考核结果为D 等级时，年度考核评价系数为0;

2. 当考核结果为C 等级时，年度考核评价系数=0.3+0.2 ×(考核分数-60)/(80-60),分布区间为[0.3,0.5];

3. 当考核结果为B 等级时，年度考核评价系数=0.5+0.3 ×(考核分数-80)/(100-80),分布区间为[0.5,0.8];

4. 当考核结果为A等级时，年度考核评价系数=0.8+0.4 ×(考核分数-100)/(120-100),分布区间为[0.8,1.2]。

(二)绩效年薪调节系数最高不超过1.5,主要根据企 业发展阶段、功能定位、战略价值确定，

绩效年薪调节系数=1+发展阶段系数+功能定位系数+战 略价值系数

1.发展阶段系数：初创期(原则上公司成立三年以内， 下同)企业发展阶段系数为0.05,正常经营期企业发展阶段 系数为0.10;

2.功能定位系数：公益基础类企业功能定位系数为0.05, 市场竞争类、金控投资运营类企业功能定位系数为0.15;

3.战略价值系数：战略价值系数取值范围为0.05-0.25, 由县国资局根据实际情况动态调整。

企业战略价值主要体现在以下五个方面：(1)指明企 业的发展方向；(2)提高企业资源整合程度；(3)提升企

业核心竞争能力，使企业保持持续的竞争优势；(4)实现 企业盈利目标；(5)满足利益相关者的需求。

**第二十四条** 任期激励收入为任期内累计的基本年薪、 绩效年薪之和的30%以内。任期激励收入的具体发放安排按 照有关规定执行，当任期考核为A等级的，全额领取任期激 励收入；任期考核为B 等级的，领取80%的任期激励收入； 任期考核为C 等级的，领取60%的任期激励收入；任期考核 为D等级的，不得领取任期激励收入。

**第二十五条** 积极鼓励企业结合公司发展阶段、战略目 标、行业特点和市场惯例，实施法律、法规允许的各类长效 激励约束方式，可选择一种适宜的长效激励约束工具，也可 在激励额度内选择多元复合的激励约束方式。具体长效激励 约束方案需要经过县国资局审批，选择长效激励机制的企业 连续保持三年不变。

**第二十六条** 对企业在创新驱动、资本运营、先进制造 业、科技成果产业化等方面取得突出成效，或在专项工作中 做出突出成绩的，在年度考核中给予加分奖励。

**第二十七条** 企业发生政治责任事件、环境污染事故、 人员伤亡安全事故及“三重一大”违规行为等给企业造成重 大不良影响或者重大损失的，除由有关部门依法处理外，考 核时按照事件性质和影响程度在年度考核中扣减考核得分， 直至降低考核等级。

对企业专项工作完成不理想、违反规定新增未纳入合并 报表企业等情形的，在年度考核中进行扣分。

**第二十八条** 对企业年度和任期内在资本运营、创新驱

动、特殊贡献、效益进步、成本控制、投资回报等方面取得 非常突出成效的，给予单项奖励。对上述方面工作中作用突 出、贡献巨大的企业负责人，若已离岗可实施追溯奖励。

第二十九条 企业必须按照国家会计制度编制合并会计 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，降低当年考核等级， 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。

县国资局每年对承担县属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，取消该中介机构对县国资局监 管企业的审计资格。

**第三十条** 企业负责人在下属全资、控股、参股企业兼 职或在本企业外的其他单位兼职的，不得在兼职企业(单位) 领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬；不得在国家和省、 市规定之外领取由地方政府或有关部门发放的奖金及实物奖 励。

**第三十一条** 县属企业负责人因岗位变动调离企业的，

自任免机关下发职务调整通知文件次月起，除按当年在企业 负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收 入外，不得继续在原企业领取薪酬，工资关系不得保留在原 企 业 。

**第三十二条** 县属企业负责人年度综合考核评价经上级 主管部门评定为不胜任的不得领取绩效年薪；对任期内出现

重大失误、给企业造成重大损失的，根据企业负责人承担的 责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入， 追索扣回同样适用于已离职或退休的企业负责人；企业负责 人因违纪违法受到组织处理的，减发或者全部扣发绩效年薪 和任期激励收入；企业负责人存在违反规定自定薪酬、兼职 取酬、享受超标准福利性待遇等行为的，依照有关规定给予 纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。

**第** **五** **章** **附** **则**

第三十三条 考核期内由于重大政策变化、严重自然灾 害、清产核资、资产重组、主要负责人变动等事项对企业经 营业绩造成重大影响的，县国资局可以根据具体情况调整考 核方案的相关内容。

第三十四条 党的有关机关及部门对企业负责人另有专 门考核规定的，在执行本办法的基础上，从其规定。

第三十五条 对经县委县政府及县国资局确定的承担试 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，可“一企一策”差异化考核。

第三十六条 本办法由县国资局负责解释，自发布之日 起执行，有效期三年。

**附件：考核实施细则**

**一、考核指标体系**

**(一)年度考核指标体系**

年度考核指标包括经济效益指标、创新驱动指标、党建 工作指标和重点工作指标。

**1.经济效益指标(市场竞争类、金控投资运营类企业** **正常经营期权重70分，初创期权重40分；公益基础类企** **业正常经营期权重55分，初创期权重40分)**

正常经营期市场竞争类企业考核利润总额(或净利润) (权重40分)和营业收入(权重30分)。

正常经营期金控投资运营类企业考核利润总额(或净利 润)(权重40分)和净资产收益率(权重30分)。

正常经营期公益基础类企业考核利润总额(或净利润) (权重30分)、成本费用总额(权重15分),以及在其他 关键经济效益指标(权重10分)中选择1—3个。

初创期市场竞争类企业考核利润总额(或净利润)(权 重23分)和营业收入(权重17分)。

初创期金控投资运营类企业考核利润总额(或净利润) (权重23分)和营业收入(或成本费用总额)(权重17 分 ) 。

初创期公益基础类企业考核利润总额(或净利润)(权 重22分)、成本费用总额(权重11分),以及在其他关键 经济效益指标(权重7分)中选择1—3个。

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：

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

成本费用总额=营业成本+营业税金及附加+销售费用+管 理费用+财务费用+资产减值损失等。

经济效益指标需剔除非通过企业自身经营管理产生的损 益。

营业收入、净资产收益率、持续盈利企业的净利润、利 润总额等指标得分按以下公式计算：



成本费用总额、对比目标值扭亏为盈企业的净利润、利 润总额等指标得分按以下公式计算：



发生经营性亏损企业，若对比目标值增加亏损的，得分 为零；若对比目标值实现减亏的或持平的，净利润、利润总 额指标得分按以下公式计算：



**重×25%**

利润总额、营业收入、净利润、净资产收益率等以提升 为导向的经济效益指标，目标值原则上应高于企业上年考核 指标实际完成值或者前三年考核指标实际完成值的平均值。

成本费用总额等以控制为导向的经济效益指标，目标值 原则上应低于企业上年考核指标实际完成值或者前三年考核 指标实际完成值的平均值。

县委、县政府及相关部门明确的项目或任务目标，作为 定量或定性年度考核标准。

**2.创新驱动指标(正常经营期权重5分，初创期权重** **10分)**

考核全面预算管理、创新经营方法、管理制度(流程) 等管理创新指标，具体指标和考核方法在考核方案中约定。

**3.党建工作指标(正常经营期权重20分，初创期权重** **30分)**

党建工作指标是县国资局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，发挥党组织的领导核心和 政治核心作用，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。

**4.重点工作指标(市场竞争类、金控投资运营类企业** **正常经营期权重25分，初创期权重40分；公益基础类企** **业权重40分)**

重点工作指标是企业落实县委县政府以及相关部门明确 的重点工作情况的考核。根据实际管理情况，当企业年度重 点工作缺失，重点工作指标权重分归入经济效益指标，并根

据经济效益指标细分指标的权重分按比例分配。

重点工作考核得分= ∑ (单项重点工作得分×单项重点工 作权重分÷100)

重点工作指标评分标准，按以下规则进行确定：

|  |  |
| --- | --- |
| 分数区间 | 评分标准说明 |
| [90,100] | 时间节点：在时间节点内完成100%工作任务；>工作质量：完成任务，工作效果和质量显著优于预期目标，效果明显； |
| (80,90) | >时间节点：在时间节点内完成90%-100%工作任务；>工作质量：完成任务，工作效果、质量达到预期目标，有效果； |
| (70,80) | >时间节点：在时间节点内完成80%-90%工作任务；>工作质量：完成任务，工作效果、质量达到预期目标，效果不明显； |
| (60,70) | >时间节点：在时间节点内完成70%-80%工作任务；>工作质量：基本完成任务，但工作效果或质量有待提高； |
| [0,60] | >时间节点：在时间节点内完成低于计划进度70%;>工作质量：任务完成效果或质量与要求差距较大，工作存在过失； |

**5.加分项目**

(1)对于经营管理或业务上的突发事件，勇于负责并 处理得当，酌情加0.5—3分。

(2)承担县委县政府和县国资局交办、关注的重大战 略性任务且按进度推进或取得突出成绩的企业，酌情加 0.5—3分。

(3)及时发现重大安全隐患，有效避免重大安全事故， 促进安全生产、维稳工作取得突出成绩的企业，酌情加 0.5—1.5分。

(4)财务快报及年度国有资产统计报表评比得分优秀 (90分以上)的企业，酌情加0.5—1.5分。

(5)其他受到上级部门表彰的，酌情加0.5—1.5分。

(6)按要求超额上缴财政收入的，酌情加0.5—1.5分。

(7)对部分提质增效工作突出、减亏幅度较大的企业， 按减亏比例酌情加0.5-5分。

(8)创新驱动奖励

①企业实施创新驱动战略加快转型升级工作取得突出成 绩的给予奖励，最多不超过3分；

②商业模式、盈利模式等创新举措经县国资局认定取得 实效，给予单项奖励，最多不超过5分；

③科技成果、专利产业化成效显著的，及在新兴产业、 创意产业培育方面取得突出成效的，可奖励得分1—3分。

**6.扣分项目**

(1)专项工作

①承担县委县政府或县国资局交办、关注的重大战略性 任务且未按进度推进或完成效果不理想的企业，视情扣 0.5—3分；

②发生安全生产与质量责任事故、重大信访维稳事件的 企业，视情扣0.5—1.5分。

(2)重大事件、事故。

①发生政治责任事件的，视情扣3—5分；

②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，视情扣0.5—3分；

③发生环境污染事故的，视情扣1—3分。

(3)违反规定新增未纳入合并报表企业

根据企业实际情况，以企业报备的合并报表范围作为依 据，若发现有新增应纳未纳入合并报表范围企业的，视情况 进行考核扣分。

(4)亏损程度扩大，视情扣0.5—1.5分。

(5)经营风险防控不力，视情扣0.5—3分。

(6)违反财经纪律或决策程序，视情扣0.5—3分。

(7)财务快报及年度国有资产统计报表评比得分不合 格(60分以下)的企业，视情扣0.5—1.5分。

(8)企业上件县国资局，未与局充分沟通上件，或不 符合上件要求被退件或通报批评情况、其他受到上级部门通 报批评的，视情扣0.5—3分。

**(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，其中年度考核结果指标权重72分，任期考核指标 权重48分。任期考核指标主要是国有资本保值增值率。

企业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，以县国资局确认的结果为准。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/期初国有资本×100%

企业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算术平均值。计算公式为： 任期国有资本保值增值率=(第一年国有资本保值增值率

+第二年国有资本保值增值率+第三年国有资本保值增值 率)/3

**二、其他事项考核处理**

(一)研发支出和经县国资局批准的解决历史遗 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)企业负责人薪酬单独核算

企业负责人的薪酬在财务统计中单列科目，单独 核算并设置明细账目。企业负责人薪酬应计入企业工资 总额，在企业成本中列支，在工资统计中单列。

**三、考核综合计分**

**(一)年度考核计分**

年度考核综合得分=效益指标得分+创新驱动指标 得分+党建工作指标得分+重点工作指标得分+考核加分- 考核扣分。年度考核综合得分最高为120分。

**(二)任期考核计分**

任期经营业绩考核综合得分=任期国有资本保值增值 率指标得分+任期年度考核结果指标得分，任期经营业绩 考核综合得分最高为120分。

任期国有资本保值增值率指标得分=任期国有资本 保值增值率×任期考核指标权重分

任期年度考核结果指标得分=任期各年度考核分数 的平均值×任期年度考核结果指标权重分/120

**四** **、考核等级确定**

**(一)年度考核等级确定**

1.根据考核结果进行企业的等级核定，100分(含) 以上为A级，80分(含)-100分为B级，60分(含)-80

分为C级，60分以下为D级。

2.特殊情况考核等级核定

(1)企业年度净利润(利润总额)完成值未达到 基准值(基准值是指前三年实际完成值的平均值或上年 实际完成值，净资产收益率与同行业企业相比仍处于领 先水平的企业除外),原则上年度考核结果不得进入A 等 级 。

(2)亏损企业(政策性亏损除外),不得进入A 等 级 ；

(3)企业年度审计报告被中介机构出具保留意见， 并影响县国资局对当期经营业绩判断的，不得进入A等 级；

(4)考核年度或上年度发生拖欠员工薪酬的企业， 不得进入A等级；

(5)企业提供虚假考核信息资料或虚构业绩的， 考核结果评为D等级；

(6)因违法违纪行为造成重大资产损失或不良影 响，且性质恶劣的，经县国资局研究决定，直接核定考 核等级。

发生重大政治责任事件、重大安全生产事故、重 大维稳事件、重大违纪违法案件的，不得进入A等级。

**(二)任期考核等级确定**

1.根据考核结果进行企业的等级核定，100分(含) 以上为A级，80分(含)- 100分为B级，60分(含)-80

分为C级，60分以下为D级。

2.特殊情况考核等级核定

(1)国有资本保值增值率低于100%的(政策性亏 损除外),不得进入B等级(含)以上等级；

(2)任期内任一年度考核等级为D等级，不得进 入B等级(含)以上等级。