

舟山市人民政府办公室文件

舟政办发〔2016〕83号

舟山市人民政府办公室关于 印发《舟山市市属重点国有企业负责人 经营业绩考核与薪酬核定暂行办法》的通知

各县（区）人民政府，各功能区管委会，市政府直属各单位：

《舟山市市属重点国有企业负责人经营业绩考核与薪酬核定暂行办法》已经市政府同意，现印发给你们，请认真贯彻实施。

舟山市人民政府办公室

2016年8月26日

（此件公开发布）

舟山市市属重点国有企业负责人经营业绩考核与薪酬核定暂行办法

第一章 总 则

第一条 为切实履行企业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，建立健全有效的激励和约束机制，引导监管企业提升发展质量、注重价值创造、提高资本运营效率、增强核心竞争力，根据《企业国有资产法》、《企业国有资产监督管理暂行条例》等有关法律法规和《关于深化省管企业负责人薪酬制度改革的实施意见》（浙委发〔2015〕11号）、《关于深化市管企业负责人薪酬制度改革的实施意见》（舟委发〔2016〕9号）、《关于明确市属国有企业领导人员管理事项的通知》（舟委办发〔2016〕9号）等规定，制定本办法。

第二条 本办法适用于市委、市政府明确的市属重点国有企业。

第三条 本办法考核的企业负责人是指党委书记、董事长、总经理、党委副书记、副董事长、副总经理、纪委书记、总工程师、总经济师、总会计师等。

第四条 经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）促进发展原则。以提高发展质量和效益为重心，引导企业专注主业发展，加快转型创新，强化风险防控，加强短板管理，不断提升核心竞争力和可持续发展能力，促进经济效益和社会效益有效提高。

（二）分类考核原则。根据企业不同的功能定位、经营性质和业务特点，结合不同企业在经济社会发展中的作用、现状和需要，对企业区分竞争类和功能类并采取不同的考核导向，实施有针对性的分类考核措施，不断提高经营业绩考核的科学性。

（三）价值指导原则。按照以管资本为主加强国有资产监管的要求，引导企业注重资本回报，提高国有资本配置和营运效率，强化价值管理、提升价值创造力，防止国有资产流失，确保国有资产保值增值。

（四）权责利并重原则。按照权利、义务、责任相统一的要求，坚持考核结果体现企业负责人经济责任和社会责任落实情况，坚持将考核结果同薪酬核定紧密结合，建立健全科学适度、管理规范、监督有效的薪酬激励约束机制。

第五条 建立与管资本要求相适应，与企业功能定位相符合，与企业公司治理结构和负责人选任方式相匹配，与市管企业负责人薪酬制度改革要求相衔接，与业绩考核结果紧密挂钩的差异化薪酬激励约束机制。

第六条 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的考核制度。

第七条 企业负责人经营业绩考核实行目标管理，充分发挥考核目标的引领功能，实现目标管理、过程监控、结果考核紧密衔接和统一。

第八条 企业负责人经营业绩考核按照契约化管理模式，

采取签订经营业绩考核责任书的方式进行。

第九条 竞争类企业以增强国有经济活力、实现国有资产保值增值为导向，重点考核经营业绩指标和国有资本保值增值，引导企业提高资产经营效率，提升价值创造水平。

第十条 功能类企业以支持企业可持续发展、促进功能发挥和职责履行为导向，在合理保证国有资产保值增值的基础上，加强对企业履行功能职责、推进重大政策、重大项目与战略任务完成情况的考核，引导企业切实履行功能职责，提高营运效率和质量，实现经济效益和社会效益有效提升。

第十一条 对承担重大战略性任务且成绩突出的、在科技创新方面取得重大成果的以及在资产证券化方面取得重大进展的企业，在年度考核中给予适当加分奖励。

第二章 年度经营业绩考核

第十二条 年度经营业绩考核以公历年为考核期。

第十三条 考核指标包括基本指标、个性指标和约束性指标。

（一）基本指标（包括净利润和净资产收益率等企业主要经营指标）。

1.净利润是指企业年度合并报表归属于母公司所有者的净利润，按规定调整计算后的数额。调整事项包括：

（1）当年实际发生的研发费用视同利润予以加回。研发费用是指经审计财务报表中“管理费用”项下的“研究与开发费”。

（2）经核定的非经常性损益。

(3) 企业未按会计准则规定足额计提资产减值准备（包括坏账准备）的，按中介机构审计报告披露的影响数扣减净利润。

(4) 企业发生重大会计政策、会计估计变更的，按中介机构审计报告披露的影响数经认定后调整净利润。

(5) 以前年度损益的期初数调整，属考核任期内事项的，应调整考核当年净利润。

(6) 其他经市国资部门核定需调整的事项。

2.净资产收益率是指按上述事项调整后的净利润除以平均净资产的比率（归属于母公司部分）。

（二）个性指标。

根据企业实际运营情况、功能定位及市委市政府交办的重点工作任务等因素设置若干个个性指标；对竞争类企业主要考虑企业发展、市场竞争力、盈利能力、资产质量、财务风险等因素；对承担融资建设职能的功能类企业，主要考虑融资规模、融资风险、资产安全性等因素。具体在经营业绩考核责任书中明确。

（三）约束性指标。

约束性指标为负项指标，根据企业实际情况设定，包括但不限于风险管控、国有资本收益上缴、安全生产、节能减排指标、党建工作和党风廉政建设，根据有关规定和企业实际情况设定。企业未完成约束性指标的，根据实际完成情况进行扣分，最多扣 20 分。具体在经营业绩考核责任书中明确。

第十四条 基本指标及个性指标按照市属重点国有企业的

功能定位分档赋分，两类指标合计赋分 100 分，具体在经营业绩考核责任书中明确。

第三章 任期经营业绩考核

第十五条 任期经营业绩考核原则上与企业负责人任职届期相一致，一般以三年为一个考核周期。

第十六条 任期经营业绩考核在任期内三个年度考核结果的基础上进行，共设分值 100 分。任期内三个年度经营业绩考核结果分值为 50 分，任期经营业绩考核指标分值为 50 分。其中，任期内三个年度经营业绩考核结果得分，按任期内各年度考核得分的平均值确定。

第十七条 企业任期经营业绩考核指标包括基本指标（20 分）与核心工作指标（30 分）。

（一）基本指标。

基本指标为国有资本保值增值率。基本指标根据实际完成情况予以考核，具体在计分方案中明确。

国有资本保值增值率是指扣除客观因素后的期末国有资本及权益总额同期初国有资本及权益总额的比率。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完成情况参考中介机构审计结果确认。

（二）核心工作指标。

竞争类企业核心工作指标综合考虑行业特点，选择符合企业中长期战略发展规划、反映企业可持续发展能力以及企业任期内重大专项任务完成情况的指标予以确定。

功能类企业核心工作指标根据企业功能定位和战略发展规划，选择反映任期内功能职责履行情况、政策性任务完成情况以及战略性规划推进程度的指标予以确定。

具体指标、分值和考核方法在任期经营业绩考核责任书中明确。

第四章 经营业绩考核实施程序

第十八条 对企业责任人的经营业绩考核，应当签订经营业绩考核责任书。经营业绩考核责任书包括以下内容：

- （一）双方单位名称、职务和姓名。
- （二）考核内容及指标。
- （三）考核与奖惩。
- （四）责任书的变更、解除和终止。
- （五）其他需要规定的事项。

第十九条 经营业绩考核责任书按以下程序确定：

（一）考核期初，企业负责人根据市委、市政府工作部署，按照经营业绩考核要求和企业功能定位、发展规划及经营状况，提出考核期内经营业绩考核目标建议值，经相关分管市领导审核后报市国资部门。

（二）市国资部门根据国企改革发展目标要求和相关功能区、部门意见，结合宏观经济形势、企业所处行业发展周期以及企业实际经营状况等，对企业负责人考核期内经营业绩考核目标建议值进行核定。

（三）市国资部门主要负责人或其授权代表同企业主要负

责人签订经营业绩责任书。

第二十条 经营业绩完成情况按照以下程序进行考核：

（一）每年年初，企业依据中介机构出具的企业财务审计报告和经营业绩考核专项审计报告，总结分析经营业绩考核目标完成情况，形成总结分析报告报市国资部门。

（二）中介机构根据市国资部门要求，按时将企业财务审计报告及经营业绩考核专项审计报告报市国资部门。若企业对审计报告有异议，可同时附上具体异议内容，提交市国资部门。

（三）市国资部门依据中介机构出具的经营业绩考核专项审计报告及相关功能区和部门出具的考核意见，结合企业报送的总结分析报告，形成企业负责人经营业绩考核与薪酬核定意见，报市深化国有企业负责人薪酬制度改革联席会议审定。

（四）市国资部门将经审定的企业负责人经营业绩考核和薪酬核定结果，批复给企业负责人所在企业，企业根据批复文件兑现薪酬。

第二十一条 企业应结合本办法和本企业实际情况，完善对所属企业负责人的经营业绩考核办法，逐步建立健全全员业绩考核体系。

第五章 薪酬核定与管理

第二十二条 市国资部门依据年度经营业绩考核结果和任期经营业绩考核结果，确定企业负责人薪酬。

第二十三条 企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

（一）基本年薪。

基本年薪在上年度市管国有企业在岗职工年平均工资的两倍以内确定，具体在经营业绩考核责任书中明确。

对当年因非政策性及非不可抗力因素大幅增加亏损的，企业负责人基本年薪按照 80% 领取。

（二）绩效年薪。

绩效年薪=基本年薪×年度考核评定系数×绩效年薪调节系数。

年度考核评定系数介于 0—2 之间，根据年度经营业绩考核结果得分和市有关薪酬水平调控总体要求综合确定。

绩效年薪调节系数根据企业功能性质、所在行业以及企业资产总额、净资产、营业收入、利润总额、从业人员等因素确定。

企业负责人年度综合考核评价为不称职的，不得领取绩效年薪。

（三）任期激励收入。

任期激励收入按任期经营业绩考核结果确定，任期激励收入不超过任期内年薪总水平的 20%。

企业负责人任期综合考核评价为不称职的，或因经营投资失误、非政策性或非不可抗力等因素，造成企业三年内大幅增加亏损的，不得领取任期激励收入。

第二十四条 企业副职负责人的年薪系数，在 0.6—0.9 之间确定。董事会根据岗位职责、承担风险、贡献大小等因素，

提出年薪系数的初步方案，并报市国资部门。

第二十五条 市国资部门根据年度综合考核评价结果，结合企业董事会提出的年薪系数初步方案，确定企业副职负责人最终的年薪系数。

第二十六条 企业负责人薪酬按照市国资部门的批复支付。企业负责人年薪每月按经市国资部门核定的一定金额预发，绩效年薪扣除已预发部分，待年度考核后一次性兑现。任期激励收入实行延期支付，在任期考核结束后三年内按 4：3：3 的比例逐年兑现。

第二十七条 企业负责人因初任、调任、职务变动等需要核定或调整年薪系数的，企业应在上述事项发生后一个月内报市国资部门备案。

第二十八条 企业负责人薪酬管理按照市委、市政府《关于深化市管企业负责人薪酬制度改革的实施意见》（舟委发〔2016〕9号）有关规定执行。企业负责人存在超领薪酬，违规领取考核薪酬外其他工资性收入及补贴，违规自定薪酬、兼职取酬和享受福利性待遇等行为的，追回违规所得收入，并扣减等额绩效年薪，情节严重的，按有关法律法规追究相应责任。

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。对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，按照真实业绩情况重新核定考核得分，追缴有关年度兑现的薪酬，并扣减等额绩效年薪。

第三十条 对任期内企业发生经营投资损失的，按照国有

企业经营投资资产损失责任追究的相关规定，扣减企业负责人的绩效年薪和任期激励收入。其中任期内出现重大失误、造成重大损失的，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入，追索扣回规定同时适用于已离职或退休的企业负责人。

第三十一条 企业发生安全生产事故、环境污染事故造成重大影响的，以及企业负责人因违纪违规违法等受到处理的，扣减部分或全部绩效年薪和任期激励收入。

第三十二条 企业存在违反《舟山市市属国有企业公务消费监督管理暂行办法》（舟委办发〔2014〕17号）规定行为，除按规定处理外，视违规情况，酌情扣减企业负责人当年绩效年薪。

第六章 附 则

第三十三条 根据《关于明确市属国有企业领导人员管理事项的通知》（舟委办发〔2016〕9号）规定，履行市属重点国有企业日常管理职责的功能区或部门，负责审核相关企业考核任期内的目标建议值，参与企业负责人经营业绩考核。

第三十四条 对在考核期内发生清产核资、资产重组等情况导致企业考核指标数据发生重大变化的，市国资部门视具体情况变更经营业绩考核责任书相关内容。

第三十五条 考核期内企业负责人发生变动的，其原任职企业经营业绩考核责任书不作调整，相关负责人的绩效年薪和任期激励根据其实际任职时间发放。考核期内企业负责人主动离职的，不发放绩效年薪和任期激励。

第三十六条 企业主要负责人发生变动的，其任期考核适当参考离任审计报告中的业绩数据。

第三十七条 市政府委托市国资部门管理的集体企业负责人业绩考核和薪酬核定管理，参照本办法执行。

第三十八条 本办法自 2016 年 9 月 1 日起施行，《舟山市市属国有企业负责人经营业绩考核暂行办法》（舟政办发〔2013〕150 号）同时废止。

抄送：市委各部门，市人大常委会、市政协办公室，舟山警备区，市法院，市检察院，部、省属在舟单位，驻舟部队。

舟山市人民政府办公室

2016 年 8 月 29 日印发
