

巴府办发〔2023〕11号

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

各县（区）人民政府，巴中经开区、文旅新区管委会，市级相关部门：

《巴中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，请遵照执行。

巴中市人民政府办公室

2023年7月19日

# 巴中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，全面贯彻党的二十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等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，引导企业以深化改革、完善机制、优化战略布局为重点，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，加快培育具有核心竞争力的市属国有企业。

（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、与企业功能性质相适应、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** 市属国有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，强化投资后评价和可行性研究，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,突出实业,加快结构调整,着力补齐短板,加大对市委市政府确定的重点产业领域投资,优化现代产业结构布局。

**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,完善创新体制机制,推进管理创新、服务创新、技术创新、模式创新,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,促进企业持续健康发展。

**第九条** 突出社会贡献,引导企业在服务地区经济发展、重大项目建设、保障民生乡村振兴、生态环境保护、安全生产及提供公共产品和服务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,精准把握企业功能定位,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。

（一）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。

（二）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。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、重大专项任务完成情况。

### **第十三条** 根据企业行业特性实施分类考核。

（一）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。

（二）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。

（三）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、产品质量、社会满意度、成本控制等情况的考核。

（四）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，可将研发投入视同利润加回。

**第十四条** 对新组建或重组整合过渡期内企业、非正常经营企业、其他原因不能按本办法考核的企业，经市国资委等机构认定，

可实行目标考核。根据企业具体实际设置目标管理指标，强化对特定任务完成情况、成本费用控制等指标的考核，考核指标、指标权重、考核方式可以“一企一策”确定。具体考核指标在责任书中明确。

## 第四章 考核指标

**第十五条** 年度经营业绩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。年度经营业绩考核指标包括年度质量效益指标和年度分类指标。

**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财务报表（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。

对资不抵债的企业和净资产数额较小的企业，可以使用总资产报酬率代替净资产收益率。总资产报酬率是指企业考核当期息税前利润同平均资产总额的比率，计算公式为：

总资产报酬率 = (息税前利润 ÷ 平均资产总额) × 100%

其中：平均资产总额为资产总额年初年末平均数。

(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，具体计算方法另行制定考核细则明确。

(四) 指标权重。

竞争性企业，质量效益指标总权重为 65%。其中，利润总额 25%，净资产收益率 30%，经济增加值 10%。

功能I型企业，质量效益指标总权重为 45%。其中，利润总额 15%，净资产收益率 20%，经济增加值 10%。

功能II型企业，质量效益指标总权重为 50%。其中，利润总额 20%，净资产收益率 20%，经济增加值 10%。

**第十七条** 年度分类指标，包括年度功能任务指标、管理效能指标、重点工作指标，由市国资委综合考虑企业功能定位、所处行业特性和董事会年度工作部署等因素进行选取。

竞争性企业，指标总权重为 35%。其中，管理效能指标权重

25%，重点工作指标权重 10%。可根据承担的专项任务设置功能任务指标，权重不超过 10%。

功能I型企业，指标总权重为 55%。其中，管理效能指标权重 25%，功能任务指标权重 20%，重点工作指标权重 10%。

功能II型企业，指标总权重为 50%。其中，管理效能指标权重 20%，功能任务指标权重 20%，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。市国资委等机构依照经批准的企业财务预算、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。

利润总额目标值可设置三档：

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，且较上年增幅不低于市国资委等机构确定的增幅目标。

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。

对无前三年财务决算值或前三年财务决算值不可比的企业，重点对比上一年度财务决算值，可按以下规则设置档位：目标值高于上年度财务决算值且较上年增幅不低于市国资委等机构确定的增幅目标为第一档，目标值高于上年度财务决算值但较上年增

幅低于市国资委等机构确定的增幅目标为第二档，目标值低于上年度财务决算值为第三档。

**第十九条** 市国资委等机构可根据企业经营业绩考核工作的实际需要，结合各企业实际情况和企业所处行业的市场情况，对年度考核指标设立、权重设置和考核目标值进行适当调整，在年度经营业绩考核责任书中明确。

**第二十条** 任期经营业绩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，综合考核效益效率、创新转型、可持续发展等因素，差异化选取指标。任期经营业绩考核指标包括任期效益效率指标和任期分类指标。

**第二十一条** 任期效益效率指标，包括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%。

功能性企业，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%。

**第二十二条** 任期分类指标。包括任期创新转型、可持续发展等指标。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指标。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。

指标权重：竞争性企业，分类指标总权重为 30%。功能性企业，分类指标总权重为 40%。

**第二十三条** 任期经营业绩考核指标目标值的确定。市国资委等机构按照“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。

考核指标目标值原则上不低于基准值。对处于行业下降周期或与经济增长目标要求偏差较大的企业，在充分沟通的基础上，由市国资委等机构直接下达经营业绩考核目标。

**第二十四条** 健全业绩考核特殊事项清单管理制度。将企业承

担重大基础设施建设、重大专项任务、发展战略新兴产业、重大研发投入及提供公共产品和服务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，由市国资委等机构据实评估处理。

## 第五章 考核实施

**第二十五条** 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。

**第二十六条** 经营业绩责任书内容：

- （一）双方的单位名称、职务和姓名；
- （二）考核内容及指标；
- （三）考核期限；
- （四）考核与奖惩；
- （五）责任书的变更、解除和终止；
- （六）其他需要约定的事项。

**第二十七条** 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，提出考核期内考核目标建议值，并将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者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。

### **第二十八条** 经营业绩目标调整程序：

（一）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。

（二）市国资委等机构根据宏观经济形势变化、重大政策调整以及其他不可抗力等因素，结合企业实际情况对考核目标值进行调整并确认。

### **第二十九条** 经营业绩考核程序：

（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，并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、有关专项报告以及市级相关部门（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通过一定方式反馈给企业。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

**第三十条** 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 五个等级。

**第三十一条** 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综合考核评价和职务任免的重要依据。

**第三十二条** 为促进企业高质量发展，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、资金安全、投资项目管理、国有资本收益上缴、重大事项报备、重要紧急信息报送、保障农民工工资支付、市委市政府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。

**第三十三条** 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。

**第三十四条** 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。

**第三十五条** 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。

**第三十六条** 基本年薪标准原则上在市属国有企业负责人基本年薪基数的 2 倍内分档确定，考虑市属国有企业功能定位、资产规模等因素。其中，基本年薪基数按照《巴中市市属国有企业负责人基本年薪基数认定试行办法》（巴国企薪改〔2017〕4 号）规定予以确定。

**第三十七条** 绩效年薪与年度考核结果挂钩，按照绩效年薪基数和绩效年薪考核评价系数确定。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。

（一）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。

（二）绩效年薪考核评价系数，根据市属国有企业负责人经营业绩考核、企业党建暨党风廉政建设考核和日常管理 3 项考核分数加权计算结果，分考核等级在 0—3 之间确定。

当考核结果为 A 级时，绩效年薪考核评价系数=2+（考核分数 - A 级起点分数）÷（A 级封顶分数 - 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×（考

核分数 - B 级起点分数) ÷ (A 级起点分数 - 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×(考核分数 - C 级起点分数) ÷ (B 级起点分数 - 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=(考核分数 - D 级起点分数) ÷ (C 级起点分数 - 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。

**第三十八条** 绩效年薪按照所在企业负责人以前年度绩效年薪基数的一定比例进行月度预发, 次年根据年度考核结果及奖惩意见进行清算。

**第三十九条** 企业主要负责人(党委书记、董事长、总经理, 下同)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; 当年本企业同口径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。

**第四十条** 市国资委等机构根据企业年度考核结果, 按照绩效年薪基数和年度考核评价系数, 确定企业主要负责人的绩效年薪标准(分配系数为 1)。其他负责人平均分配系数不超过主要负责人分配系数的 0.8, 由企业董事会根据其责任和贡献大小, 按照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。

市国资委等机构根据企业负责人的实际职数、任职时间和分

配系数，核定企业负责人绩效年薪总额。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，根据其他负责人的考核结果，按照责任和贡献大小在 0.7—0.9 之间合理确定分配系数。其中，贡献突出的经营班子主要负责人分配系数可以超过企业法定代表人。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。

**第四十一条** 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。

**第四十二条** 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%×（考核分数 - A 级起点分数）÷（A 级封顶分数 - 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%×（考核分数 - B 级起点分数）÷（A 级起点分数 - 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%×（考核分数

- C 级起点分数) ÷ (B 级起点分数 - 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%×(考核分数 - D 级起点分数)÷(C 级起点分数 - 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。

所有任期考核评价系数四舍五入精确到百分点后一位。

**第四十三条** 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。

企业负责人任期激励收入的分配按本办法第四十条执行。

**第四十四条** 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。

**第四十五条** 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。

**第四十六条** 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。

**第四十七条** 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。

**第四十八条** 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、重大质量事故、重大环境事件、重大资金安全、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，依法依规追究责任的，结合具体情况给予扣分或降等。

**第四十九条** 企业负责人违反廉洁从业有关规定，按照党风廉政建设考核相关规定予以扣分、降等、降低分配系数、扣发绩效年薪等处理。

**第五十条** 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。

**第五十一条** 企业负责人不严格履行党建工作责任，根据党建工作责任制考核结果予以扣分或降等。

**第五十二条** 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

**第五十三条** 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。

**第五十四条** 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。

**第五十五条** 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国有企业，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。

**第五十六条** 由市委、市级部门党委（党组）及其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。

**第五十七条** 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，中央和省委、市委另

有规定的依其规定执行。

**第五十八条** 一级企业的全资或控股子公司为二级监管企业（简称“二级企业”）。二级企业的负责人经营业绩考核，由一级企业制定考核办法报市国资委等机构备案后执行。

**第五十九条** 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。

**第六十条** 本办法自印发之日起实施，有效期五年。《巴中市市属国有企业负责人经营业绩考核办法》（巴府办发〔2019〕35号）同时废止。