深圳市福田区区属国有企业领导人员

经营业绩考核办法

（征求意见稿）

第一章 总则

第一条 为建立福田区区属国有企业领导人员薪酬激励与约束机制，促进企业领导人员积极履行经济责任、政治责任和社会责任，确保区国有资产保值增值，根据《中共中央 国务院关于深化国有企业改革的指导意见》（中发〔2015〕22号）、《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》（国发〔2018〕16号）等文件精神及相关法律、法规、规章，结合福田区实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于深圳市福田区财政局（国资委）（以下简称“区财政局（国资委）”）直接履行出资人职责的国有独资企业、国有独资公司和国有控股公司（以下简称“区直企业”）。

第三条 本办法所称区直企业领导人员，是指区直企业领导班子成员，包括企业的董事长、总经理及其他副职负责人。

第四条 企业领导人员的经营业绩考核，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制度，包括年度经营业绩考核和任期经营业绩考核两项。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任期为考核期。

第五条 企业领导人员经营业绩考核遵循以下原则：

（一）坚持依法依规，按照权利与义务相统一的要求，严格规范考核企业领导人员经营业绩。

（二）坚持分类考核，遵循市场经济规律和企业发展规律，结合企业功能定位和业务特点，分类设定考核指标和权重，提高考核的科学性、针对性、有效性。

（三）坚持目标管理，发挥考核目标引领功能，实现目标管理、过程管理紧密衔接和有机统一。

（四）坚持激励与约束相结合，将经营业绩考核结果与企业领导人员的激励约束紧密结合，实现业绩与薪酬相挂钩。

第六条 区财政局（国资委）负责区直企业领导人员年度及任期经营业绩考核的具体工作。主要职责为：

（一）审核区直企业薪酬预算，核定企业领导人员基本年薪。

（二）审核区直企业领导人员年度经营业绩考核目标值。

（三）组织实施区直企业领导人员年度、任期经营业绩考核工作，出具年度、任期经营业绩考核报告。

（四）向区直企业反馈企业领导人员年度、任期经营业绩考核结果。

（五）协调处理区直企业领导人员年度、任期经营业绩考核中的各类事项。

第二章 经营业绩考核

第七条 经营业绩考核指标分经济指标、分类指标两类。功能类企业的分类指标考核权重高于经济指标，商业类企业的经济指标考核权重高于分类指标。由区财政局（国资委）根据企业分类，在指标库中确定企业当年考核指标及权重。（年度经营业绩考核计分规则详见附件）

经济指标库包括年度利润总额、净资产收益率、成本费用利润率、资产负债率、不良资产比率、国有资产保值增值率。

分类指标库包括党的建设、预算管理、安全生产、区委区政府交办事项、其他国资监管事项、信访维稳执行落实情况。

第八条 年度经营业绩考核综合得分=经济指标得分＋分类指标得分。

第九条 企业领导人员经营业绩考核指标目标值的确定和经营业绩责任书的签订：

（一）考核期初，区直企业根据区财政局（国资委）为企业确定的考核指标，提出各项考核目标建议值，并将考核目标建议值和必要的说明材料报送区财政局（国资委）。

（二）区财政局（国资委）根据分类监管、分类定责和“同一行业，同一尺度”原则，结合实际经营状况等，依据企业战略规划或全面预算的有关指标及社会效益、管理短板等重点工作，经与区直企业充分沟通后，确定考核目标值。

（三）**区财政局（国资委）将核定后的考核指标及考核目标值提交区国资领导小组审议**，审议通过后由区财政局（国资委）负责人与企业负责人签订经营业绩责任书。

第十条 考核目标值经区国资领导小组审议通过后，原则上不得更改，但由于国家、省、市、区重大政策及战略规划调整、清产核资、资产重组、主要负责人变动以及不可抗力等原因导致考核指标数据发生重大变化，以致不能正确反映企业经营实际情况的，**区直企业可以根据具体情况进行调整，于每年10月份将调整方案上报区财政局（国资委），由区国资领导小组核准**。

第十一条 经营指标按照下列程序进行考核：

（一）每年第四季度，区直企业对本年度经营指标考核目标完成情况进行预测分析，并书面报告区财政局（国资委）。

（二）区财政局（国资委）委托会计师事务所对区直企业进行年度审计，在会计师事务所出具企业年度审计报告之日起15个工作日内，区直企业领导人员对年度经营指标考核目标完成情况进行总结分析，并书面报告区财政局（国资委）。

（三）区财政局（国资委）依据年度审计报告、监事会主席年度综合报告、财务总监报告及其他相关资料，结合企业提交的书面报告，对区直企业领导人员经营指标考核目标的完成情况进行考核，**形成区直企业领导人员年度经营业绩考核与奖惩意见，提出具体的绩效年薪核定方案，报区国资领导小组核准**。

（四）区财政局（国资委）将最终确认的区直企业领导人员年度经营业绩考核与奖惩意见反馈至区直企业领导人员及其所在区直企业。

第十二条 区财政局（国资委）依据年度和任期经营业绩考核结果对区直企业负责人实施奖惩。经营业绩考核结果作为区直企业领导人员薪酬分配和职务任免的重要依据。

第十三条 企业领导人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

第十四条 基本年薪是企业领导人员的年度基本收入。董事长的基本年薪按照区属国有企业领导人员薪酬相关规定确定；其他企业领导人员的基本年薪依据其岗位职责和承担风险等因素，按照相关规定确定。每年核定一次，按月发放。

第十五条 绩效年薪是与企业领导人员年度考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度考核结果并结合绩效年薪调节系数确定。绩效年薪调节系数主要根据企业领导人员年度经营业绩考核综合得分等因素确定，得分95分以上至满分的，该系数为1.1；得分90分以上不足95分的，该系数为1.05；得分90分以下的，该系数为1。

绩效年薪可采取按月预发、期末结算方式发放，预发金额不得超过上年度绩效薪酬的60%。企业年度考核结束并完成当期国有资产收益上缴后，对绩效年薪进行结算发放。

第十六条 任期经营业绩考核结果按前三年年度经营考核结果的25%、30%、45%权重确定。根据任期考核结果，任期激励收入在不超过企业负责人任期内年薪总水平（基本年薪＋绩效年薪）的30%以内确定，任期考核完成后予以发放。

因本人原因任期未满的，不得实行任期激励。非本人原因任期未满的，根据任期考核结果并结合其在该企业领导人员岗位实际任职时间，按照比例发放相应任期激励收入。

第十七条 本办法执行之日起，区直企业领导人员所余任期不足三年的，按所余任职年限确定考核目标值，进行任期业绩考核。

第十八条 经营业绩连续两年考核低于60分且无重大客观原因的，对负有直接责任的区直企业领导人员，区财政局（国资委）向区政府报告，建议不再对其任命、续聘，或建议对其进行工作调整。

第三章 责任追究

第十九条 区直企业违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等法律、法规、规章及相关规定，虚报、瞒报财务状况的，除有关部门依法处理外，区财政局（国资委）将酌情扣减区直企业领导人员的绩效年薪或任期激励收入；情节严重的，报请给予纪律处分；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第二十条 区直企业领导人员违反国家法律、法规、规章及相关规定，导致重大决策失误，重大安全与质量事故、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷事件，出现严重渎职、失职行为，给企业造成重大不良影响或造成国有资产流失的，除由有关部门依法处理外，不得领取绩效年薪或任期激励收入；情节严重的，报请给予纪律处分；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第四章 附则

第二十一条 区直企业负责对辖属企业领导人员的经营业绩进行考核，可参照本规定制定具体的考核管理制度。

第二十二条 本规定由区财政局（国资委）负责解释。

第二十三条 本规定自印发之日起施行，有效期五年。

附件：企业领导人员年度经营业绩考核实施方案

附件

企业领导人员年度经营业绩考核实施方案

一、经营业绩考核指标设置

企业年度经营业绩考核指标分为经济指标、分类指标两类。以百分制计分考核。

（一）经济指标

根据分类管理原则，从指标库中分别确定功能类企业、商业类企业的经济考核指标。

经济指标库包含年度利润总额、净资产收益率、成本费用利润率、资产负债率、不良资产比率等、国有资产保值增值率。

（二）分类指标

根据根据分类管理原则及企业所处行业和特点，综合考虑企业实际发展状况及区财政局（国资委）监管需要，确定具体的考核指标和要求。

分类指标库包括党的建设、预算管理、安全生产、区委区政府交办事项、其他国资监管事项、信访维稳执行落实情况等。

二、考核计分方法

（一）经济指标考核计分

商业类企业的经济指标：占考核权重的50%以上。年度利润总额、净资产收益率为必选考核指标，其余考核指标由区财政局（国资委）根据企业实际发展情况在经济指标库中增选，最终确定的年度考核指标，原则上以不低于50分的分值平均分配考核分值。

功能类企业的经济指标：占考核权重的50%以下。年度利润总额、净资产收益率为必选考核指标。其余考核指标由区财政局（国资委）根据企业实际发展情况在经济指标库中增选。最终确定的年度考核指标，原则上以低于50分的分值平均分配考核分值。

**1.年度利润总额指标考核（必选）**

年度利润总额是指经核定并扣除客观因素（如因调整此前年度损益增加或减少的利润）后的企业合并报表利润总额。

考核得分=所分配的考核分值×（审计结果÷考核期初确定的考核目标值）

最高得分为所分配的考核分值。

**2.净资产收益率指标考核（必选）**

净资产收益率是指企业当期净利润同平均净资产的比例。对因持有上市公司股票产生的公允价值变动、评估增（减）值、行政划拨等因素产生的净资产变动，经区财政局（国资委）审核后，予以剔除。

净资产收益率=期末归属于母公司所有者的净利润/平均净资产×100%

平均净资产=（期初归属于母公司所有者的净资产+期末归属于母公司所有者的净资产）/2

考核得分=所分配的考核分值×（审计结果÷考核期初确定的考核目标值）

最高得分为所分配的考核分值。

**3.成本费用利润率指标考核**

成本费用利润率=利润总额/成本费用总额×100%

考核得分=所分配的考核分值×（审计结果÷考核期初确定的考核目标值）

最高得分为所分配的考核分值。

**4.资产负债率指标考核**

资产负债率=总负债/总资产×100%

等于或低于考核期初确定的考核目标值时，得满分；超过目标值时，每增长0.5个百分点，扣十分之一分，扣完为止。

最高得分为所分配的考核分值。

**5.不良资产比率指标考核**

不良资产比率=年末不良资产总额/年末资产总额×100%

为便于考核，本方案所指不良资产暂以企业计提的各项资产减值准备计算。计提资产减值准备所依据的会计政策应当前后保持一致。如当期计提的减值准备不属于公司主要负责人任期内造成，经财政局（国资委）核准后可剔除。

等于或低于考核期初确定的考核目标值时，得满分；超过目标值时，每增长0.5个百分点，扣十分之一分，扣完为止。

最高得分为所分配的考核分值。

**6.国有资产保值增值率**

国有资产保值增值率=期末净资产总额/期初净资产总额× 100%

国有资产保值增值率=100%，为资本保值；国有资产保值增值率大于100%，为资产增值，反之为资产减值。

企业国有资产保值、增值时，得满分；企业国有资产减值时，每降低0.1个百分点，扣五分之一分，扣完为止。

最高得分为所分配的考核分值。

剔除因素：（1）因股东对企业的投资增加的注册资本；（2）因政府专项拨款、各项建设资金增加的资本公积；（3）企业接受捐赠增加的资本公积；（4）其他非常规性变动造成的所有者权益变动。

（二）分类指标考核计分

商业类企业的分类指标：占考核权重的50%以下。由区财政局（国资委）根据企业实际发展情况和监管需要，在分类指标库中确定年度考核指标，并在低于50分内分配各考核指标的考核分值。

功能类企业的分类指标：占考核权重的50%以上。由区财政局（国资委）根据企业实际发展情况和监管需要，在分类指标库中确定年度考核指标，并在50分以上分配各考核指标的考核分值。

**1.党的建设指标考核**

在所分配的考核分值内按各个项目和工作的重要程度分配具体工作项分值。完成各项工作任务的，得满分；未完成的，根据具体进度等情况按比例扣分，最低为0分。

考核得分=所分配的考核分值－各项扣分

**2.预算管理**

在所分配的考核分值内计分。出现下列情形之一的逐项扣分，扣分可累计，最低为0分：

（1）未按时、按要求上报预算草案和执行分析报告的，每延迟3个工作日扣该项的十分之一分；

（2）实际人工成本总额超出预算且无合理解释的，该项得0分；

**3.安全生产**

在所分配的考核分值内计分。

参照《生产安全事故报告和调查处理条例》（国务院令第 493号），将安全生产事故（简称“事故”）主要分为一般事故、较大事故、重大事故及特别重大事故。该指标考核以安监局认定的责任事故为准。

（1）区直企业及辖属企业未发生安全责任事故及按要求完成安全生产宣传、培训等工作，该项目得满分；

（2）区直企业或辖属企业发生一起一般安全责任事故，扣该项的五分之一分；发生一起较大安全责任事故，扣该项的二分之一分；发生一起重大安全责任事故，扣该项的五分之四分；发生一起特别重大安全责任事故，扣除该项总分；以上项目可累计扣分，扣至0分为止。

考核得分=所分配的考核分值－各项扣分

**4.区委区政府交办事项**

在所分配的考核分值内计分。

根据实际工作任务分配具体分值。完成各项工作任务的，得满分；未完成的，根据具体进度等情况按比例扣分，最低为0分。

考核得分=所分配的考核分值－各项扣分

**5.其他国资监管事项**

在所分配的考核分值内计分。

出现下列情形之一的逐项扣分，扣分可累计，最低为0分：

（1）按规定须报区财政局（国资委）审核或核准的资产处置项目、对外投资项目、资产损失核销项目、清产核资或资产评估项目、企业形式变更、对外担保、股权转让、股权无偿划转、增资扩股等国资监管事项，但未报区财政局（国资委）审核或核准的，发现一起（次）扣该项的五分之一分；

（2）按规定须报区财政局（国资委）备案的事项，但未在规定期限内报备的，发现一起（次）扣该项的十分之一分；

（3）按规定须向区财政局（国资委）报送国资监管、统计、财务等相关专项材料的，未及时上报且无法合理解释原因的，每延迟3个工作日扣该项的十分之一分；

（4）企业未按时进行审计整改，每迟延5个工作日扣该项的十分之一分；企业未按时完成审计整改，由区财政局（国资委）根据整改完成的进度和程度进行扣分。

考核得分=所分配的考核分值－各项扣分

**6.信访维稳**

在所分配的考核分值内计分。

无投诉，或妥善合理接待、回应内部员工及社会投诉，得满分。出现相关舆情事件、越级投诉，经认定为企业处理不当的，每一起事件扣该项的十分之一分，最低为0分。出现进京、赴省集体上访案件的，该项得0分。

考核得分=所分配的考核分值－各项扣分

（三）年度经营业绩考核综合得分

年度经营业绩考核综合得分=经济指标考核得分＋分类指标考核得分

三、考核调整事项

（一）经区财政局（国资委）同意，下列事项可作为单列考核事项，项目前期产生的费用或培育期形成的损失计入当期损益的，不计入当年考核利润：

1．符合企业战略发展规划和转型目标的重大投资项目；

2．重大资本运作项目。

（二）对下列交易或事项产生的费用或收益，在确定考核利润时予以剔除：

1．非投资类企业因产权变动项目产生的收益；

2．因所持有股权变动引起的公允价值重估而产生的收益；

3．经区财政局（国资委）认定的其他事项。

四、绩效年薪的计算

绩效年薪=2×基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数

其中：商业类企业的年度考核评价系数=年度经营业绩考核综合得分/100

功能类企业的年度考核评价系数=（年度经营业绩考核综合得分－60）/40