《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）》

起草说明

一、起草背景

为规范区属国有企业领导人员薪酬管理，建立有效的薪酬激励与约束机制，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，研究起草了《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）》（以下简称“《考核办法》”）及其附件《企业领导人员年度经营业绩考核实施方案》（以下简称“《实施方案》”）。

二、主要内容

（一）《考核办法》主要内容介绍

《考核办法》共分总则、经营业绩考核、责任追究及附则四个部分。

1.总则中，列明了法律政策依据、适用对象、年度经营业绩考核及任期经营业绩考核的周期与原则，明确了区财政局（国资委）的考核工作职责。

2.经营业绩考核中，明确了商业类、功能类企业不同的考核指标、考核原则及综合计分方法；明确了企业考核指标、考核指标目标值的确定办法；明确了考核程序及考核结果的效力；明确了企业领导人员基本年薪、绩效年薪确定原则及任期激励的考核办法。

3.责任追究中，明确了虚报、瞒报财务状况的处罚方法，并做出了违法违纪、重大过失等不得领取绩效年薪和任期激励的相关规定。

4.附则当中，明确了《考核办法》的解释单位及有效期。

（二）《实施方案》主要内容介绍

《实施方案》共分经营业绩考核指标设置、考核计分方法、考核调整事项及绩效年薪计算四个部分。

1.经营业绩考核指标设置当中，列明了经济指标库、分类指标库的具体指标名称。

2.考核计分方法当中，明确了不同类型企业经济指标和分类指标的权重原则，逐项说明了各种指标的考核计算方法及年度经营业绩考核综合得分计分方法。

3.考核调整事项当中，明确不计入考核利润的特殊情形。

4.绩效年薪计算当中，列明了商业类企业和功能类企业领导人员不同的绩效年薪计算公式。

三、其他说明

（一）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。其中，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。

2.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。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。

3.不同类型企业的指标考核权重：功能类企业的分类指标考核权重高于50%，商业类企业的经济指标考核权重高于50%。

4.签订经营业绩责任书：企业提出各项考核目标建议值，连同年度薪酬方案报送区财政局（国资委）审核，经区国资领导小组审议通过后，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，作为考核依据。

5.考核程序：每年第四季度，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）；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。区财政局（国资委）依据相关报告及资料，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。

6.绩效年薪：绩效年薪以基本年薪为基数，根据年度考核结果并结合绩效年薪调节系数确定。考核综合得分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年薪的60%。

7.任期激励收入：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。

8.考核不合格的处理：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。

9.绩效年薪计算公式：

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

四、《考核办法》的落实意义

《考核办法》的出台，有利于规范区属国有企业领导人员薪酬管理，控制企业领导人员薪酬总额，发挥绩效薪酬引导作用。