

海口市人民政府办公室

HZFB01

海府办函〔2020〕89号

海口市人民政府办公室关于 印发《海口市市属国有企业负责人经营 业绩考核评价及薪酬审核实施办法》的通知

各区人民政府，市政府直属各单位：

经市政府同意，并报省深化国有企业负责人薪酬制度改革工作领导小组审核通过，现将《海口市市属国有企业负责人经营业绩考核评价及薪酬审核实施办法》印发给你们，请认真遵照执行。

2019年度市属国有企业负责人经营业绩考核评价及薪酬审核工作参照本办法执行。



（此件依申请公开）

海口市市属国有企业负责人 经营业绩考核评价及薪酬审核实施办法

为进一步完善我市国有资产管理体制，完善市属国有企业负责人经营业绩考核评价及薪酬审核管理体系，建立有效的激励和约束机制，充分调动市属国有企业负责人的工作积极性和创造性，根据《中华人民共和国企业国有资产法》《企业国有资产监督管理暂行条例》《海南省属国有企业负责人经营业绩考核评价及薪酬审核实施办法》和《海口市深化国有企业负责人薪酬制度改革方案》制定本办法。

一、基本原则

坚持目标管理。考核指标的制定要突出任务目标导向，以“管资本”为主加强国资监管，合理设定资本配置、回报和安全等目标，推进经济增加值、国有资本保值增值率等指标在考核体系中的应用。坚持和强化业绩考核指标管理，发挥考核指标引领功能，实现指标管理、过程控制、结果考核紧密衔接和有机统一。

坚持分类考核。按照分类监管的要求，科学判定企业的功能定位，按照企业主业所处行业、领域、经营特点、社会责任、发展阶段等情况，实事求是，公平公正，实施科学规范的分类考核。

坚持激励与约束并重。按照责权利相统一的要求，建立企业负责人经营业绩同激励约束机制相结合的考核制度，建立健全科学、合理、可追溯的资产经营责任制，并作为企业负责人职务任

免调整的重要依据。

坚持薪酬水平能上能下。考核结果即企业经营目标完成情况，企业经营业绩水平提升，企业负责人绩效薪酬相应提高；企业经营业绩水平下滑，企业负责人绩效薪酬相应下降。

坚持预算配套。进一步突出全面预算管理在贯彻出资人战略意图、优化资源配置、控制经营风险等方面的重要作用。探索经营业绩考核与全面预算管理体系相结合的国资监管模式，将战略化和契约化的导向渗入经营业绩考核中。

二、适用范围

（一）本办法所指市属国有企业是指由市政府授权的机构、部门代表市政府履行出资人职责的国有独资企业、国有独资公司及国有资本控股公司。

（二）本办法适用于市属国有企业中由市委、市政府管理及授权的机构、部门管理的负责人，包括企业的董事长、总经理、副总经理、参照副总级别管理的董事（独立董事和职工董事除外）、财务总监等相关负责人。企业监事会成员的考核办法由市国资委另行制定并实施。

（三）本办法不适用于市属国有企业负责人中职业经理人的经营业绩考核。职业经理人的经营业绩考核由市国资委另文规定并实施。

三、考核主体单位

市政府授权的履行出资人职责或负责业绩考核工作的机构、

部门为考核主体单位。

四、企业分类及考核要求

根据市属国有企业在我市经济社会发展中的功能与作用，将市属国有企业分为企业主业处于竞争行业和领域的商业类企业和主业为保障民生、服务社会、提供公共产品和服务的公益类企业。

（一）商业类企业考核

1. 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，重点考核企业经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力，引导企业提高资产经营效率，提升价值创造水平。

2. 根据不同行业特点、发展阶段、企业管理短板和产业引领任务，确定考核重点，设置有针对性的考核指标。

（二）公益类企业考核

1. 在保证合理回报和国有资本保值增值的基础上，突出功能性业务和重大专项任务完成情况的考核。根据企业提供公共产品和服务的资本占用情况和回报水平，可适度调整经济效益和国有资产保值增值类考核指标权重。

2. 考核主体单位根据需要，可以对企业提供的公共产品和服务质量、营运效率、成本控制和安全保障能力，引入第三方评价，并将相关评价结果纳入业绩考核。

（三）合理确定不同类别企业的资本回报要求，完善经济增加值考核方案，最大限度发挥国有资本功能。

（四）建立健全企业业绩考核特殊事项清单管理制度。将不

同类别企业承担的特殊事项以及对考核当期经营业绩产生重大影响因素，列入业绩考核特殊事项管理清单，促进考核公开、公正、规范。

（五）建立与企业分类定位相符合，与企业负责人分类管理要求相适应、与选任方式相匹配，与业绩考核结果紧密挂钩的差异化薪酬激励机制。

（六）考核主体单位按照上述标准对所属企业分类后，报市人社局备案。企业类别经确定后，原则上3年内不作调整。因资产重组、业务重整转型等特殊原因需要调整的，由有关企业向考核主体单位提出书面申请，考核主体单位重新核定企业类别后报市人社局备案。

五、考核指标划分

经营业绩考核指标分为基本指标及分类指标。

基本指标为共性指标，商业类企业和公益类企业都必须考核。根据年度和任期分别选用利润总额和国有资产保值增值率作为基本指标。商业类企业考核权重原则上不低于30%，公益类企业考核权重原则上不高于50%，原则上商业类企业基本指标的权重应高于公益类企业。

分类指标体现分类考核原则，考核主体单位应根据企业考核分类和实际情况，合理确定企业的分类指标。分类指标设置2-5个，商业类企业分类指标选择范围包括但不限于人均利税、经济增加值、净资产收益率、销售（营业）收入增长率、成本费用占

营业收入比重、流动资产周转率、资产负债率、销售利润增长率、资本利润率、不良贷款率（金融企业）、资本充足率（金融企业）、经营利润（金融企业）、存款日均余额（金融企业）、重点工作目标等；公益类企业分类指标选择范围包括但不限于政府指令任务完成进度、投资计划完成率、资产负债率、国有资本金使用效率、资本累积率、重点工作目标和提供公共产品或服务的质量、效率、影响力等方面第三方评价结果等。各项分类指标考核权重原则上不低于 5%，分类指标权重合计一般不低于 20%。

考核主体单位可根据工作要求和企业的实际情况适当调整考核指标设置。

考核主体单位下达考核指标时，原则上效益指标不得低于企业前 3 年平均值，同时参照全国同类国有企业平均水平和我市经济发展平均水平确定。企业处于行业下降周期、业务转型期或战略重组期的，经考核主体单位认定可适当下浮指标，但指标下浮期间不得连续超过 3 年。

六、经营业绩考核及薪酬审核程序

（一）企业负责人的经营业绩考核工作分为年度考核与任期考核。

（二）经营业绩考核原则上应包括签订经营业绩责任书和考核经营业绩完成情况两大基本程序。

（三）年度经营业绩考核和任期经营业绩考核指标由考核主体单位负责人或其授权代表与市属国有企业主要负责人或其授权

代表签订经营业绩责任书的方式确定。经营业绩责任书格式由考核主体单位确定，应包括双方的名称、考核指标、权利和责任、考核奖惩等信息。

（四）签订经营业绩责任书程序为：市属国有企业每年应编制全面预算，于每年 12 月 15 日前预报下年经营主要预算指标，并在全面预算的基础上提出下一年度经营业绩考核目标建议值，考核主体单位审核目标建议值并确定考核目标值后，双方签订经营业绩责任书。

（五）考核期中，考核主体单位对经营业绩责任书执行情况实施动态监控，进行预评估，对评估结果未达时序进度的企业提出预警。

（六）考核经营业绩完成情况审核的程序为：市属国有企业于上年财务决算审计报告出具之日起的 10 个工作日内上报考核目标完成情况总结分析报告；考核主体单位依据审计结果对企业经营业绩完成情况进行考核，于审计报告出具之日起的 60 个工作日内形成企业负责人年度或任期经营业绩考核结果，核算相应的绩效年薪或任期激励收入，出具正式的考核评价和薪酬审核意见，企业根据考核评价和薪酬审核意见发放薪酬。

（七）引入考核数据的第三方评价。市属国有企业的经营业绩考核，必须以经中介机构审计的财务决算数据作为考核依据。中介机构由考核主体单位根据相关法律、法规公开选聘。

（八）经营业绩责任书执行期间，企业因发生重大事件，影

响经营业绩责任书正常执行，需变更、解除或终止责任书的，由企业主要负责人提出申请，报考核主体单位决定。

（九）企业负责人经营业绩考核和薪酬审核结果及福利性待遇等情况由考核主体单位报市人社局备案。

七、特殊情况考核

对特殊条件的企业，考核主体单位可授权董事会对企业经营管理层的经营业绩进行考核，并在授权书中明确权责。授权董事会考核的特殊企业应符合以下 3 个基本条件：

（一）公司法人治理结构完善，外部董事人数超过董事会全体成员半数；

（二）董事会运作规范；

（三）薪酬与考核委员会成员全部由外部董事担任。

考核主体单位对董事会进行考核，考核指标的下达和考核程序依前述规定执行。

获得授权的董事会，应根据考核主体单位的要求制订、完善业绩考核办法和程序，科学合理地确定企业经营管理层的考核目标和结果，并应事前与考核主体单位沟通，事后报考核主体单位备案。

考核主体单位依据有关规定，对董事会业绩考核工作进行指导和监督。

八、考核结果及奖惩

（一）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。薪酬确定的标准和公式参见《薪酬方案》。

（二）考核主体单位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。经营业绩考核结果作为企业负责人薪酬分配的重要依据。没有进行年度经营业绩考核的企业负责人不得发放绩效年薪；没有进行任期经营业绩考核的企业负责人不得发放任期激励收入。

（三）根据企业负责人经营业绩考核得分，年度经营业绩考核和任期经营业绩考核最终结果分为 A、B、C、D 四个级次。

（四）企业负责人的绩效年薪与年度经营业绩考核结果挂钩，以基本年薪为基数，根据年度经营业绩考核结果并结合绩效年薪调节系数确定。年度经营业绩考核结果为 D 级或综合考核评价结果为不称职的企业负责人，无绩效年薪。

（五）企业负责人的任期激励收入与任期考核评价结果挂钩，根据任期考核评价，在不超过企业负责人任期内年薪总水平的 30%以内确定。任期考核结果为 D 级或任期综合考核评价为不称职的企业负责人，无任期激励收入。

（六）绩效年薪调节系数由考核主体单位根据企业资产总额、营业收入、利润总额、人员规模等因素和企业分类等指标综合考虑，最高不超过 1.375。

（七）企业虚报、瞒报财务状况，除由有关部门按照《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等有关法律法规规章处理外，全部扣发企业主要负责人及相关责任人的绩效年薪和任期激励收

入，其他负责人酌情扣发；已发放的，按要求追回。对相关责任人给予纪律处分；触犯法律的，依法移送司法机关追究刑事责任。

（八）企业负责人在任期内有违反组织纪律等行为、企业发生重大安全责任事故、重大损失等情况的，根据组织处理结果调整经营业绩考核结果，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回亦适用于已离职或退休的企业负责人。

（九）对于任期内企业未形成主业、连续亏损、主营业务持续下滑无业务拓展的企业负责人或经济责任审计被认定为“不作为”的企业负责人，不得领取绩效年薪和任期激励收入。已经领取的应追索扣回全部已发绩效年薪和任期激励收入。

（十）对于获得国家或省委、省政府、市委、市政府通报表彰的市属国有企业，给予企业负责人年度考核结果适当加分奖励。为企业发展做出重大贡献的企业负责人，在任期考核时可由考核主体单位给予特殊奖励，奖励结果报市人社局备案。

九、组织实施

考核主体单位根据本办法规定，制定所负责企业经营业绩考核的实施细则，按照市属企业的实际情况合理确定考核程序、指标权重及计分方法等内容。经营业绩考核实施细则报市人社局备案。

十、附则

（一）区属国有企业负责人经营业绩考核办法，由各区政府参照本办法制定，按程序报市深化国有企业负责人薪酬制度改革

工作小组审核后组织实施。

（二）国有独资企业、国有独资公司和国有资本控股公司的党委书记、副书记等专职党组织负责人、纪委书记（纪检组长）、工会主席的业绩考核参照本办法执行。中央、省另有规定的，从其规定。

（三）对新组建尚未进入正常经营的企业，实行一企一策考核，既考核经营指标，也考核工作指标。根据企业组建意图，工作指标应设置为可度量的指标。

（四）本办法与《薪酬方案》配套实施。

（五）对国有金融企业薪酬管理另有规定的，市属国有金融企业从其规定。

（六）本办法具体应用问题及《薪酬方案》内容由市国资委负责解释。

抄送：市委各部门，市人大常委会办公室，市政协办公室，海口警备区，市中级人民法院，市检察院，各人民团体，各新闻单位。