

索引号:	112200007404684267/2020-02910	分类:	考核分配;通知
发文机关:	吉林省人民政府国有资产监督管理委员会	成文日期:	2020 年 02 月 28 日
标题:	关于印发《吉林省国资委出资企业负责人经营业绩考核暂行办法》的通知		
发文字号:	吉国资发考分〔2020〕12 号	发布日期:	2020 年 06 月 15 日

关于印发《吉林省国资委出资企业负责人经营业绩考核暂行办法》的通知

吉国资发考分〔2020〕12 号

各出资企业:

《吉林省国资委出资企业负责人经营业绩考核暂行办法》已经吉林省国资委 2020 年第 1 次主任办公会审议通过,现印发给你们,自 2020 考核年度起施行。原《吉林省国资委监管企业负责人经营业绩考核暂行办法》(吉国资发考核〔2018〕54 号)同时废止。

吉林省国资委

2020 年 2 月 28 日

吉林省国资委出资企业负责人经营业绩考核暂行办法

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,深入贯彻落实中央和省委省政府关于深化国有企业改革、完善国有资产管理体制的一系列重大决策部署,切实履行企业国有资产出资人职责,落实国有资本保值增值责任,建立健全有效的激励约束机制,引导出资企业更好履行责任使命,实现高质量发展,根据《中华人民共和国公司法》《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》等有关法律法规及国有企业负责人薪酬制度改革相关政策,参考中央企业负责人经营业绩考核办法,结合出资企业实际,制定本办法。

第二条 本办法考核的出资企业负责人,是指经吉林省人民政府授权由吉林省国有资产监督管理委员会(以下简称省国资委)履行出资人职责的省属企业(以下简称出资企业)中,由省委和省国资委党委管理的领导人员。

本办法中的出资企业负责人不包括专职、兼职外部董事、职工董事、职工监事及市场化选聘的职业经理人。

第三条 出资企业负责人经营业绩考核工作应当遵循以下原则：

（一）质量效益原则。牢固树立创新发展理念，以供给侧结构性改革为主线，引导企业加快转变发展方式，优化资源配置，加快质量变革、效率变革、动力变革，不断做强做优做大国有资本。

（二）短期目标与长远发展相统一原则。构建年度考核与任期考核相结合，结果考核与过程评价相结合，立足当前、着眼长远的考核体系，切实发挥企业战略规划引领作用，不断增强出资企业市场竞争力和抗风险能力。

（三）差异化考核原则。根据国有资本的战略定位和发展目标，对不同功能和类别的企业，突出不同考核重点，合理设置考核指标及权重，实施分类和差异化考核，发挥出资企业在我省经济健康发展中的重要作用。

（四）激励约束原则。坚持权责利相统一，建立出资企业负责人经营业绩考核同激励约束机制相结合的考核制度，实现业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

第四条 出资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、考核结果与奖惩相挂钩的考核制度。

第二章 分类考核

第五条 对竞争类企业，以增强国有企业活力、放大国有资本功能、实现国有资本保值增值为重点，主要考核企业经济效益、资本运营效率和价值创造能力。

第六条 对功能类企业，在保证合理回报和国有资本保值增值的基础上，加强对落实省委省政府及省国资委重大部署、发挥特定功能、执行专项任务情况的考核。

第七条 对公益类企业，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重点，坚持经济效益和社会效益相结合。

第八条 健全完善经营业绩考核指标体系。指标体系主要包括质量效益指标、分类指标和重点工作指标，基本分值为100分。

（一）竞争类企业质量效益指标50分，分类指标20分，重点工作指标30分。

（二）功能类企业质量效益指标40分，分类指标20分，重点工作指标40分。

(三) 公益类企业质量效益指标 30 分，分类指标 40 分，重点工作指标 30 分。

第三章 目标管理

第九条 年度经营业绩考核以公历年为考核周期。经营业绩考核指标主要包括：

(一) 质量效益指标。主要为利润总额增长率、国有资本回报率和资产总额增长率，引导出资企业实现股东价值最大化、提高资本回报率、做大国有资本。

(二) 分类指标。根据企业功能定位，针对出资企业实际和管理短板，采取一企一策方式选择个性化指标，引导出资企业提高质量、创新发展、防控债务风险，完成功能性任务，提高社会服务能力。对于列入重点装备制造业名单的企业，选取有利于促进装备制造企业提高竞争力和装备制造先进水平的指标。

(三) 重点工作指标。根据省委省政府、省国资委交办的重大专项任务，以及有关部门的工作要求等确定，引导出资企业深化改革、调整结构、持续发展，以及完成服务保障任务、履行社会责任。

第十条 年度经营业绩考核目标值按如下方式确定：

(一) 发挥省属企业在我省经济健康发展中的带头作用，利润总额增长率按照与全省国民经济发展速度相适应、与高质量发展相符合的原则，根据当年地区生产总值增长目标、企业利润总额上年完成情况等，结合企业实际确定。可设置为三档：

第一档：盈利企业利润总额达到当年预期经济增速水平。

第二档：盈利企业利润总额不低于上年完成值，亏损企业减亏 15%以上。

第三档：盈利企业利润总额低于上年完成值，亏损企业减亏 10%以上。

国有资本回报率、资产总额增长率与利润总额增长率档次相对应。

(二) 分类指标目标值原则上根据前三年和上年完成情况，结合行业水平、监管要求等因素综合确定。

(三) 重点工作目标根据省委省政府及省国资委重点工作安排，结合出资企业申报，由省国资委审核后确定。

第十一条 对处于特殊发展阶段的企业，根据企业功能定位、改革目标和发展战略，考核指标和考核方式可以单独设定。

第十二条 对主要产品受政府定价影响的企业，经济效益指标目标值的确定，可实行价格挂钩。

第十三条 任期经营业绩考核以三年为考核周期。任期经营业绩考核与年度经营业绩考核保持指标相互统一，目标相互衔接。

（一）质量效益指标和分类指标与年度经营业绩考核指标相同，以考核期各年度经营业绩考核目标值作为任期经营业绩考核的目标值，占 50%权重。

（二）重点工作指标与我省国有经济布局结构调整、企业战略规划及重大改革任务相衔接，引导企业可持续发展，占 30%权重。

（三）国有资本保值增值指标占 20%权重。

第四章 考核实施

第十四条 省国资委与出资企业负责人签订经营业绩考核目标责任书，目标责任书包括如下内容：

- （一）单位名称、考核范围；
- （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）其他需要约定的事项。

第十五条 经营业绩考核目标责任书按照下列程序签订：

（一）考核期初，出资企业按照省国资委经营业绩考核要求，将考核目标建议值和必要的说明材料报送省国资委。

（二）省国资委对出资企业经营业绩考核目标进行审核，并就考核目标及有关内容与出资企业沟通后确定。

（三）经营业绩考核目标确定后，由省国资委主任或其授权代表与出资企业主要负责人签订经营业绩考核目标责任书。

第十六条 年度经营业绩考核和任期经营业绩考核根据出资企业分类，以及考核目标的完成情况，采取差异化的计分办法（详见附件）。

第十七条 经营业绩考核目标完成情况按照下列程序进行考核：

(一) 考核期末，出资企业依据经审计的财务决算数据，对经营业绩考核目标完成情况进行总结分析，并将总结分析报告报送省国资委。

(二) 省国资委依据经审核确认的企业财务决算报告和经审查的统计数据，结合业绩总结分析报告，对出资企业负责人经营业绩进行考核。

(三) 省国资委将出资企业负责人经营业绩考核结果与奖惩意见反馈给所在企业。

第五章 考核结果与奖惩

第十八条 省国资委根据出资企业负责人经营业绩考核得分确定考核结果，并对出资企业负责人实施奖惩。考核结果分为 A、B、C、D 四个级别。A 级考核起点分为 98 分（含）；B 级考核起点分为 90 分（含）；C 级考核起点分为 80 分（含）；80 分以下为 D 级。

第十九条 出资企业负责人薪酬结构、水平及支付方式按照《吉林省国资委出资企业负责人薪酬管理暂行办法》（吉国资发考核〔2019〕10 号）的规定执行。

没有按期上缴国有资本收益的出资企业暂缓兑现负责人绩效年薪，待完成国有资本收益上缴任务后予以兑现。

第二十条 出资企业主要负责人绩效年薪系数为 1，其他副职负责人为主要负责人的 0.6-0.9 倍。具体系数由出资企业根据岗位责任和履职业绩研究确定，合理拉开差距。出资企业负责人薪酬分配方案报省国资委审核。

第二十一条 授权出资企业董事会对经理层进行考核。签订业绩考核目标责任书时，出资企业需将考核经理层目标责任及相应的薪酬系数进行上报，年末根据考核结果最终确定薪酬系数。

第二十二条 将党建工作纳入出资企业负责人经营业绩考核，根据党建工作考核结果，按 20%权重计算得分。

第二十三条 对出资企业科技创新、商业模式创新、战略性新兴产业培育投入，按照《经营业绩考核实施细则》规定的比例视同利润。

第二十四条 对出资企业取得科技创新和品牌建设成果，推进结构调整及承担重大任务效果较好的，按照《经营业绩考核实施细则》规定予以加分奖励。

第二十五条 将安全生产、节能环保、信访、战略规划等工作纳入出资企业负责人经营业绩考核，根据各单项考核结果给予加分或扣分。

第二十六条 对落实省委省政府、省国资委重大部署或承担重大专项任务取得突出成绩的企业，在经营业绩考核中给予加分奖励；完成较差的，在经营业绩考核中予以扣分处理。

第二十七条 出资企业具有下列情形之一的，省国资委根据具体情况和相关部门处理意见，给予扣分或者降级处理，直至定为D级，并相应扣发或追索扣回相关负责人的绩效年薪或任期激励收入。追索扣回适用于已经离职或退休的出资企业负责人。

（一）违反《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和财务制度规定，虚报、瞒报财务状况的；

（二）出资企业负责人违反国家法律法规和规定，导致较大及以上生产安全责任事故、较大及以上网络安全事故、重大质量责任事故、重大及以上突发环境事件、重大不稳定事件、重大违纪案件，造成重大不良影响或者国有资产损失的；

（三）出资企业负责人在经营活动中违法违规受到党纪政务处分的，按照《受党纪政务处分出资企业负责人薪酬扣减实施细则》规定执行。

第二十八条 企业负责人违规经营投资造成损失的，按照《吉林省国资委出资企业违规经营投资责任追究暂行办法》（吉国资发法规〔2017〕177号）的有关规定，相应扣减或暂缓支付相关责任人薪酬。

第二十九条 健全考核容错机制，激发和保护企业家精神。按照省委《关于建立容错纠错机制激励干部担当作为的办法（试行）》（吉办发〔2019〕38号）的有关规定，对企业在履职担当、干事创业过程中非因主观故意出现失误偏差或未能实现预期目标的，按照“三个区分开来”原则，经省国资委认定，在考核上不做负面评价。

第六章 附则

第三十条 企业在考核期内经营环境发生重大变化，或者发生清产核资、改制重组等情况，省国资委可以根据具体情况变更经营业绩考核相关内容。

第三十一条 专职外部董事的薪酬标准按照所有出资企业副职负责人的平均薪酬水平，根据业绩考核结果核定薪酬数额。

第三十二条 本办法由省国资委负责解释。

第三十三条 本办法自2020考核年度施行，原《吉林省国资委监管企业负责人经营业绩考核暂行办法》（吉国资发考核〔2018〕54号）同时废止。

附件：1. 经营业绩考核实施细则

2. 受党纪政务处分出资企业负责人薪酬扣减实施细则

经营业绩考核实施细则

一、年度经营业绩考核计分

（一）计分方法

年度经营业绩考核根据出资企业分类，考核目标档次，采取不同的计分办法。考核得分按照《年度业绩考核计分表》计算，年度经营业绩考核综合得分=（质量效益指标得分+分类指标得分+重点工作指标得分）×80%+党建得分+年度考核加分-年度考核扣分，最终得分不超过 105 分。

党建得分根据党建考核结果确定：结果为优秀的，得 20 分；良好的，得 16 分；及格的，得 10 分；不及格的，得 0 分。

（二）调整事项

1. 经省国资委认定，可对以下事项进行调整：

（1）宏观经济形势和政策变化及其他客观因素对当期经营业绩产生重大影响的；

（2）企业改革重组、处理历史遗留问题等对当期经营业绩产生重大影响的；

（3）承担省委省政府下达的重大专项任务提供公益服务项目产生固定资产折旧费用的；

（4）承担精准扶贫任务发生支出对利润产生影响的；

（5）非因产业结构调整 and 转型升级需要处置长期资产等取得非经常性收益的；

（6）通过账务调整减少企业年初未分配利润或以前年度提取减值准备转回的；

（7）资产评估增值计入当期损益未变现的。

2. 出资企业具有下列创新情形的，经省国资委认定，按照创新投入的一定比例视同利润：

（1）对符合企业主业方向的当年新增研发投入，扣除各部门拨入专项资金后的企业投入部分，经审核确认，全部视同利润；

（2）对引入或获取各类知识产权，计入当年损益的相关资金成本按银行同期一年期贷款利率的 50%折算，视同利润；

（3）对创建国家级和省级研发机构、创新中心所发生的新增固定资产折旧及无形资产摊销，连续三年视同利润；

(4) 对企业培育战略性新兴产业项目的，按企业投资额以 3 年为限计入当期损益的资金成本，按银行同期一年期贷款利率的 50%折算，视同利润；

(5) 对计入当期损益的商业模式创新项目投入的资金成本，按银行同期一年期贷款利率的 50%折算，视同利润；

(6) 其他可以视同利润的情形。

(三) 考核加分事项

1. 对落实省委省政府、省国资委重大部署或承担重大专项任务，及省国资委专项重点工作取得突出成绩的，视情况加 2-5 分。

2. 深化改革及重大任务加分

(1) 企业通过自身努力在深化国企改革工作中取得明显成效的，视情况加 2-4 分。

(2) 承担吉林省结构性调整任务且取得突出成绩的视情况加 1-2 分。

(3) 投资战略性新兴产业、吉林省支柱优势产业项目，以及培训新动能项目，且实现保值增值的视情况加 1-2 分，每个项目只能加分一次。

(4) 承担或服务“一带一路”、“东北振兴”等重点项目，取得突出成绩的，视情况加 1-2 分。

(5) 出资企业年内实现整体上市或控股企业上市的，加 4 分。

3. 创新发展加分

(1) 出资企业或出资企业有关人员当年获得科学技术奖励的，获得国家级科学技术奖一等奖及以上的加 5 分，二等奖加 4 分；获得省部级科学技术奖一等奖及以上的加 3 分，二等奖加 2 分，三等奖加 1 分。

(2) 出资企业或出资企业有关人员当年获得专利奖的，每获得一项国家专利金奖的加 5 分，优秀奖加 4 分；每获得一项吉林省专利金奖的加 3 分，优秀奖加 2 分。出资企业当年通过自主研发取得与企业业务相关的专利技术每项加 0.2 分。

(3) 在国家标准或行业标准制定中取得重大突破的加 3 分。

(4) 当年建立国家级科技研发机构的加 4 分，建立省级科技研发机构的加 2 分。

(5) 当年科技成果转化项目收入增长率达到 20%以上，且该项目盈利的加 1 分；当年科技成果转化项目净利润达到企业净利润 30%（亏损企业按上一个盈利年度计算）以上的加 2 分，达到 50%以上的加 3 分。

(6) 出资企业实现商业模式创新、产品或业务创新并取得较好成效的，视具体情况加 1-2 分。

4. 品牌建设加分

在品牌建设方面取得明显成效，并获得国家、省部级奖项或认定的，视情况加 2-3 分。

5. 单项考核加分

将安全生产、节能环保、信访工作、战略规划等工作纳入出资企业负责人经营业绩考核。其中：安全生产工作按照《吉林省国资委出资企业安全生产工作考核细则》的规定，对工作完成较好的分档加 1-5 分，其他工作单项考核中成绩突出的，可加 0.5 分。

所有项目加分累计不超过 5 分。

(四) 考核扣分及扣减薪酬事项

1. 落实省委省政府、省国资委重大部署或承担重大专项任务，及省国资委专项重点工作完成较差的，视情节扣 2-5 分。

2. 对省国资委政策规定执行不到位的，或者省国资委在监督检查中发现问题，或者对省国资委监督检查中提出的问题未整改、整改不到位的，视情节扣 2-5 分。

3. 出资企业安全生产工作考核按照《吉林省国资委出资企业安全生产监督管理暂行办法》及《吉林省国资委出资企业安全生产工作考核细则》的规定执行，与出资企业负责人薪酬收入挂钩。

4. 节能环保、信访工作、战略规划等单项工作完成不好的，根据考核结果视情节扣 0.5-2 分。

(五) 考核评价系数

年度考核评价系数最高为 2，各考核等级对应的年度考核评价系数为：

A 级年度考核评价系数为 2；

B 级年度考核评价系数分布区间为 1.6-2，计算公式为：（年度考核得分-B 级起点分）÷8×0.4+1.6；

C 级年度考核评价系数分布区间为 1-1.6，计算公式为：（年度考核得分-C 级起点分）÷10×0.6+1；

D 级年度考核评价系数分布区间为 0-1，

考核得分大于等于 75 分，计算公式为：1-（C 级起点分-年度考核得分）×0.05；

考核得分小于 75 分，计算公式为：0.75-（75-年度考核得分）×0.15。

（六）考核等级及系数调整事项

1. 净利润完成值为正值但低于 1500 万元的，年度考核评价系数最高为 1.5。

2. 净利润低于上一年的企业，其年度考核评价系数需低于上一年度；亏损企业年度考核等级最高为 B 级。

3. 企业党建考核结果未达到优秀的，不得进入 A 级；考核结果为良好（不含）以下的，不得进入 B 级；考核结果为不及格的，取消绩效年薪。

4. 在省委、省政府和省国资委有关考核中被“一票否决”的出资企业，省国资委视情况给予降级处理或者直接定为 D 级。

二、任期经营业绩考核计分

（一）计分方法

任期质量效益指标、分类指标按照任期内各年度相应考核得分平均分计分，按《年度业绩考核计分表》计算超过奖励加分上限的分数，在计算任期内考核得分平均值时视同年度考核得分。任期重点工作指标、国有资本保值增值指标按照任期考核得分计分。

任期质量效益指标分类指标得分=任期内（质量效益指标得分+分类指标得分）÷（质量效益指标基本分+分类指标基本分）×100÷任期内包括的年度数×50%

任期经营业绩考核得分=（任期质量效益指标分类指标得分+任期重点工作指标得分+任期国有资本保值增值指标得分）×80%+（任期内考核加分-任期内考核扣分）÷任期内包括的年度数+任期内党建得分÷任期内包括的年度数。

（二）任期激励额度

任期激励收入在任期内年薪酬总额的 30%以内确定，各考核等级对应任期激励额度为：

A级任期激励额度为：任期内年薪酬总额×30%；

B级任期激励额度为：任期内年薪酬总额×〔（任期考核得分-B级起点分）÷8×10%+20%〕；

C级任期激励额度为：任期内年薪酬总额×〔（任期考核得分-C级起点分）×1%+10%〕；

D级任期激励额度为：任期内年薪酬总额×〔10%-（C级起点分-任期考核得分）×1%〕；

受党纪政务处分出资企业负责人薪酬扣减实施细则

一、适用范围

适用于受党纪政务处分出资企业负责人。

二、扣减标准

（一）受党纪处分

1. 受警告处分出资企业负责人，扣减绩效年薪 5%。
2. 受严重警告处分出资企业负责人，扣减绩效年薪 10%。
3. 受撤销党内职务处分出资企业负责人，扣减绩效年薪 30%。
4. 受留党察看处分出资企业负责人，扣减绩效年薪 40%，同时扣减受处分决定当年任期激励收入。
5. 受开除党籍处分出资企业负责人，扣减绩效年薪 100%，同时扣减未发放的违纪年度绩效年薪，取消本任期全部任期激励收入。

（二）受政务处分

1. 受警告处分出资企业负责人，扣减绩效年薪 5%。
2. 受记过处分出资企业负责人，扣减绩效年薪 10%。
3. 受记大过处分出资企业负责人，扣减绩效年薪 20%。
4. 受降级处分出资企业负责人，扣减绩效年薪 30%。
5. 受撤职处分出资企业负责人，扣减绩效年薪 40%，同时扣减受处分决定当年任期激励收入。

6. 受开除处分出资企业负责人，扣减绩效年薪 100%，同时扣减未发放的违纪年度绩效年薪，取消本任期全部任期激励收入。

同时受党纪政务处分出资企业负责人，按照所受处分中较高标准执行，不可将党纪政务处分累加执行。

三、扣减执行

（一）出资企业负责人任职不满一年的，以最近完整任职年度绩效年薪为扣减基数，如果无完整任职年度，按照现任职年度绩效年薪或不超过 12 个月绩效年薪作为扣减基数。

（二）接受组织调查出资企业负责人，暂停绩效年薪，暂缓兑现任期激励收入。如果认定有违纪违法事实，根据处理结果对应扣减标准执行；如果认定无违纪违法事实或虽有违纪违法事实但不予或免于党纪政务处分，补发绩效年薪和任期激励收入。

（三）受党纪政务处分出资企业负责人扣减绩效年薪，在税前扣减。

（四）专职外部董事参照上述标准执行。