

# 秦皇岛市人民政府国有资产监督管理委员会文件

秦国资规〔2020〕3号

## 秦皇岛市人民政府国有资产监督管理委员会 关于印发《秦皇岛市国资委监管企业负责人 经营业绩考核办法（试行）》的通知

各监管企业：

《秦皇岛市国资委监管企业负责人经营业绩考核办法（试行）》经12月2日市国资委党政联席会研究通过，现予印发。

附件：秦皇岛市国资委企业负责人经营业绩考核计分办法

秦皇岛市人民政府国有资产监督管理委员会  
2020年12月9日



# 秦皇岛市国资委监管企业负责人经营业绩 考核办法（试行）

## 第一章 总 则

第一条 为全面深化国企国资改革，切实履行国有资产监管职责，维护所有者权益，落实国有资产保值增值责任，建立有效的激励和约束机制，引导企业做强做优做大，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》等有关法律法规和中共秦皇岛市委办公厅 秦皇岛市人民政府办公厅印发《关于深化市属国有企业改革的实施意见》的通知（〔2017〕-22），参照《中央企业负责人经营业绩考核办法》（国务院国有资产监督管理委员会令 第40号）和《河北省国资委监管企业负责人经营业绩考核办法》（冀国资〔2017〕1号）结合市国资委监管企业实际，制定本办法。

第二条 本办法考核的企业负责人是指由秦皇岛市人民政府国有资产监督管理委员会（以下简称市国资委）监管企业中，由市委或市国资委党委管理的人员。

第三条 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、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。



**第四条** 年度经营业绩考核采取由市国资委主任或其授权代表与企业负责人签订经营业绩责任书的方式进行。

**第五条** 企业负责人经营业绩考核工作在市国资委党委领导下实施，遵循以下原则：

**（一）依法考核原则。**按照权利、义务、责任相统一的要求，建立健全科学、合理、可追溯的资产经营责任制，严格规范地考核企业负责人的经营业绩。

**（二）分类考核原则。**根据国有资本的战略定位和发展目标，结合不同国有企业在经济社会发展中的作用、现状和发展需要以及功能定位、经营性质和业务特点，科学规范地实施分类考核。

**（三）激励与约束并重原则。**坚持考核结果与企业负责人的激励与约束紧密结合的考核制度，即业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，并作为职务任免的重要依据。

**（四）落实科学发展原则。**按照科学发展的要求，推动企业加快转型升级、深化价值管理，不断增强企业核心竞争能力和发展质量，确保国有资产保值增值、资本收益最大化和可持续发展。

## **第二章 考核导向**

**第六条** 注重发展质量和效益，引导企业不断改善和提高经营管理水平，促进国有企业高质量发展，持续做强做优做大国有企业。

**第七条** 注重可持续发展能力，引导企业提高资本成本意识，不断改善和提高资本运营质量，不断提升价值创造能力。

**第八条** 注重企业结构调整，引导企业适应经济新常态，加快

转变发展方式，不断优化产业结构、资本投向和产业布局。

第九条 注重创新驱动发展，引导企业加快科技研发投入以及科技成果转化，不断提高产品的自主创新能力和核心竞争力。

第十条 注重维护资本安全，引导企业提高风险防范意识，科学决策，依法合规经营。

### 第三章 考核分类

第十一条 市国资委监管企业分为商业一类、商业二类和公益类。对不同功能企业，突出不同考核重点，结合企业实际，合理设置考核指标及权重，确定差异化考核标准，实施分类考核。

第十二条 对商业一类企业，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，使用净利润、经济增加值、净资产收益率等指标，重点考核企业经济效益、资本回报水平和市场竞争力，引导企业提高资本运营效率，提升价值创造力。

第十三条 对商业二类企业，以支持企业可持续发展和服务全市发展战略为导向，使用国有资产保值增值率、投融资情况、专项任务等指标，重点考核企业服务全市发展战略、发展前瞻性战略产业以及重大专项任务完成情况，同时考核经济效益情况。

第十四条 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导向，使用成本费用利润率和国有资产保值增值率等指标，同时考核经济效益、成本控制、安全运营等情况，适当引入社会评价。

第十五条 支持企业为安全生产、环境保护、节能减排、质量



建设、提升效率等方面开展的科技创新工作，在计算经济效益时，可将研发投入视同利润加回。

#### 第四章 年度经营业绩考核

第十六条 年度考核指标体系的设置。

年度考核指标体系包括基本指标、分类指标、工作目标与否决指标。

基本指标包括：固定指标一项（经济增加值）和非固定指标二项（根据企业实际确定）；

分类指标包括：固定指标一项（国有资产保值增值率）和非固定指标一项（根据企业实际确定）；

工作目标包括：年度工作目标、政府专项任务、遗留问题处置；

否决指标包括：较大以上安全生产事故、较大环境污染事故、较大群体性事件等。

年度经营业绩考核指标设置按照“一企一策”原则，由市国资委结合企业类别和实际情况与企业研商确定。

第十七条 年度企业负责人经营业绩责任书按下列程序签订：

（一）报送经营业绩考核目标建议值。每年3月底前，企业负责人依据经审计的企业财务决算数据，按照市国资委经营业绩考核要求和企业功能定位、发展规划及经营状况，提出考核期内经营业绩考核目标建议值，并将考核目标建议值和必要的说明材料报市国资委。

年度考核目标建议值原则上不低于上年实际完成值或前三年实

际完成值的平均值。

(二) 核定经营业绩考核目标值。市国资委根据分类监管、分类定责及“同一行业、同一尺度”原则，结合宏观经济形势和企业所处行业运行态势、企业实际发展状况等，与企业充分沟通后，将企业报送的考核目标建议值核定为年度企业负责人经营业绩考核目标值。对处于行业下降周期的企业，由市国资委直接下达经营业绩考核目标值。

(三) 每年4月底前，由市国资委主任或其授权代表同企业负责人签订年度《经营业绩考核目标责任书》。

第十八条 考核期中，市国资委对经营业绩责任书的执行情况进行动态跟踪检查与监控。对经营业绩责任书执行情况明显滞后的企业，将向企业负责人提出预警并进行督导。因不可抗拒因素造成企业难以完成年度考核目标的，由企业提出调整申请，市国资委研究后予以明确。

第十九条 年度经营业绩责任书完成情况按照下列程序进行考核：

(一) 考核期末，企业负责人依据经审计的企业财务决算数据，对经营业绩考核目标的完成情况进行总结分析，并将总结分析报告报市国资委。

(二) 市国资委依据经审计的企业财务决算报告、经审查的统计数据，结合企业负责人总结分析报告，对企业负责人经营业绩考核目标的完成情况进行综合考评，形成企业负责人经营业绩考核结



果。

(三) 市国资委将最终确认的企业负责人经营业绩考核结果反馈各企业负责人及其所在企业。企业负责人对考核结果有异议的，可及时向市国资委申请考核结果复核。

## 第五章 任期经营业绩考核

第二十条 任期考核以首次年度考核为起始年份，连续三年为考核期。考核期内不再单独下达考核指标，以连续三个考核年度考核成绩的算数平均值为任期考核成绩。

第二十一条 下一任期第一年的上半年度对本任期进行考核，确定企业负责人任期考核结果等次。

## 第六章 考核结果

第二十二条 根据企业负责人经营业绩考核综合得分，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 四个级别，C 级为进级点。考核级别的划分按照经济指标优先原则进行。

由 A、B、C 三个级别分别计算考核评价系数，D 级无考核评价系数。

企业负责人年度考核评价系数原始数值最高不超过 1.8。

企业负责人任期考核评价系数原始数值最高不超过 1。

第二十三条 为突出经营业绩在考核中的中心地位，考核指标中经济指标权重低于 60% 或单纯考核工作目标的企业原则上不得进入 A 级；国有资产保值增值率低于 100% 的企业以及净利润或经济增加值为负值且没有改善的企业原则上不得进入 A 级。

第二十四条 市国资委将经营业绩考核结果作为企业负责人薪酬分配、任期激励收入和职务任免的重要依据，同时经营业绩考核结果与领导班子综合考核评价有效衔接。年薪制企业划分及年薪制企业负责人薪酬分配，按照市委市政府及人社部门相关文件要求，由市国资委进一步研究后另行制定实施方案。

第二十五条 对于在科技创新、技术专利方面获得省、市以上表彰奖励的，任期考核中给予 0.02 倍以下任期考核评价系数奖励。

第二十六条 连续两年年度经营业绩考核结果为 D 级或任期经营业绩考核结果为 D 级的企业，且无重大客观原因的，按照干部管理权限对企业负责人予以调整或提出调整建议。

第二十七条 年度、任期经营业绩考核结果为 D 级的企业不得领取绩效薪酬和任期激励。同时，实行年度、任期经营业绩考核 D 级企业诫勉谈话制度，经市国资委党委会研究后，由市国资委主任或分管领导与企业主要负责人及有关人员进行诫勉谈话，对存在的突出问题提出明确要求，限期整改。

第二十八条 企业负责人虚报、瞒报财务状况；违反国家法律、法规和规定，导致决策失误发生较大安全生产责任事故、较大环境污染责任事故、较大群体性事件；产生违纪和法律纠纷案件，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，由市国资委扣发或追索其绩效年薪和任期激励收入。

## 第七章 附 则

第二十九条 考核期内，企业因改制重组、清产核资、主要负



责人变动等情况影响责任书正常执行，需变更、解除或终止责任书的，由企业负责人提出申请，报市国资委研究决定。

第三十条 国有参股公司、被兼并破产企业、改制重组尚未进入正常经营企业中，由市国资委党委管理的企业负责人的考核参照本办法执行。

第三十一条 本办法由市国资委负责解释。

第三十二条 本办法自印发之日起施行，试行一年。原《秦皇岛市国资委监管企业负责人经营业绩考核暂行办法》（秦国资政〔2005〕号）同时废止。

附件

# 秦皇岛市国资委企业负责人经营业绩 考核计分办法

## 一、考核综合计分

经济指标权重大于 60%的企业：年度考核得分=基本指标得分+分类指标得分。按照经济指标得分优先的原则进行排序。

基本分为 100 分，其中基本指标 70 分，分类指标 30 分。

A 级：120 分 $\geq$ 得分 $\geq$ 110 分；

B 级：110 分 $>$ 得分 $\geq$ 100 分；

C 级：100 分 $>$ 得分 $\geq$ 80 分；

D 级：80 分 $>$ 得分

考核工作目标的企业：年度考核得分=工作目标得分（年度工作目标、政府专项任务、遗留问题处置）

基本分为 100 分，其中工作目标、政府专项、遗留问题处置按照责任书约定权重设定分值。

B 级：100 分 $>$ 得分 $\geq$ 90 分；

C 级：90 分 $>$ 得分 $\geq$ 80 分；

D 级：80 分 $>$ 得分

## 二、考核指标分项计分

### （一）基本指标



以净利润指标计分为例：

净利润为正值且完成值超过目标值或扭亏、减亏的企业，按照以下档次分别进行计分，最高加分幅度为基本分的 20%。

(1) 净利润完成值在 100 万元以下档次的，完成值与目标值相比，每提高 10% 加 1 分。

(2) 净利润完成值在 100—500 万元档次的，完成值与目标值相比，每提高 5% 加 1 分。

(3) 净利润完成值在 500—1000 万元档次的，完成值与目标值相比，每提高 3% 加 1 分。

(4) 净利润完成值在 1000 万元以上档次的，完成值与目标值相比，每提高 1% 加 1 分。

扭亏为盈企业，直接加基本分的 20%。减亏但仍处于亏损的企业，每减亏 10% 加 1 分，最多加基本分的 18%。

净利润为正值，但完成值低于目标值的企业，按照以下档次分别进行计分。减分最高幅度为基本分的 20%。该类企业考核评级上限为 B 级

(1) 完成值比目标值低 20%（含）以内的，减基本分的 10%。

(2) 完成值比目标值低 20%—50% 的，减基本分的 15%。

(3) 完成值比目标值低 50%（含）以上的，减基本分的 20%。

净利润为负值且持续亏损的企业，按以下方式计分：

持续增亏企业，每增亏 5% 减 1 分，最多减基本分的 20%。该类企业考核评级上限为 C 级（承担政策性亏损的公益类企业不受该

项限制)。

经济增加值等其他经济指标参照净利润计分方式。

## (二) 分类指标

分类指标计分按照完成值与目标值的对比分别进行计分，超出目标值的进行加分计算，低于目标值的进行减分计算，加、减分幅度为该项指标基本分的 20%。

## (三) 否决指标

监管企业发生较大以上安全生产事故、较大环境污染责任事故、较大群体性事件的，年度经营业绩考核结果直接降为 D 级。

## 三、考核工作目标的企业

考核工作目标的企业，完成工作目标计该项满分，非客观原因未完成的视程度给予扣分，最多扣该项基本分的 20%。否决指标与附加指标计分方式同上。

## 四、考核分级

企业年度经营业绩考核与任期考核分 A、B、C、D 四个级别。按照企业功能分类及考核指标相近程度进行分别排序。

年度考核中，对未完成基本指标且考核综合得分低于 80 分的商业一类企业，直接进入 D 级。考核工作目标的企业综合得分低于 80 分的，直接进入 D 级。

任期考核中，三年年度考核总分数算术平均值达到 80 分的企业，根据得分从高到低排序，分别划分为 A、B、C 级；三年内两次考核评定 D 级且考核综合得分低于 100 分的商业一类企业，直接进



入 D 级。考核工作目标企业三年考核总分数算术平均值低于 80 分的，直接进入 D 级。

### 五、年度考核评价系数

企业负责人年度考核评价系数最高不超过 1.8。

当考核结果为 A 级时，年度考核评价系数= $1.5+0.3\times(\text{考核分数}-\text{A 级起点分数})/(\text{A 级封顶分数}-\text{A 级起点分数})$ ；

当考核结果为 B 级时，年度考核评价系数= $1.0+0.5\times(\text{考核分数}-\text{B 级起点分数})/(\text{A 级起点分数}-\text{B 级起点分数})$ ；

当考核结果为 C 级时，年度考核评价系数= $0.5+0.5\times(\text{考核分数}-\text{C 级起点分数})/(\text{B 级起点分数}-\text{C 级起点分数})$ ；

当考核结果为 D 级时，年度考核评价系数为 0。

### 六、任期考核评价系数

企业负责人任期考核评价系数原始数值最高不超过 1。

当任期考核结果为 A 级时，任期考核评价系数= $0.8+0.2\times(\text{考核分数}-\text{A 级起点分数})/(\text{A 级封顶分数}-\text{A 级起点分数})$ ；

当任期考核结果为 B 级时，任期考核评价系数= $0.6+0.1\times(\text{考核分数}-\text{B 级起点分数})/(\text{A 级起点分数}-\text{B 级起点分数})$ ；

当任期考核结果为 C 级时，任期考核评价系数= $0.40+0.1\times(\text{考核分数}-\text{C 级起点分数})/(\text{B 级起点分数}-\text{C 级起点分数})$ ；

当任期考核结果为 D 级时，任期考核评价系数为 0。

---

秦皇岛市人民政府国有资产监督管理委员会 2020年12月9日印发

---