双辽市市管企业负责人经营业绩考核办法

第一章 总 则

第一条为切实履行企业国有资产出资人职责，落实国有资产保值增值责任，完善考核激励约束机制，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》等有关法律法规以及《中共四平市委办公室 四平市人民政府办公室关于印发<四平市企业国有资产监督管理办法>的通知》（四办发（2024）7号）《四平市市管企业负责人经营业绩考核办法》（四国资发（2024）9号）等有关规定，结合市管企业实际，制定本办法。

第二条 本办法考核的市管企业负责人，是指经双辽市人民政府授权，由双辽市财政局履行出资人职责的市属企业（以下简称企业）中由市委管理的企业负责人。

第三条 企业负责人经营业绩考核工作应当遵循以下原则：

（一）坚持高质量发展。牢固树立新发展理念，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，实现质量更高、效益更好、结果更优的发展，不断做强做优做大国有资本。

（二）坚持市场化方向。健全市场化经营机制，聚焦主业做强实业，持续瘦身健体提质增效，加快结构调整和转型升级，强化正向激励，激发企业活力。

（三）坚持依法依规。准确把握出资人监管边界，依法合规履行出资人职权，有效落实国有资产保值增值责任。突出风险防控，引导企业科学决策，依法合规经营，防范化解重大风险，防止国有资产流失。

（四）坚持战略引领。构建年度考核与任期考核相补充，结果考核与过程评价相结合,短期目标与长远发展有机统一的考核体系，强化企业战略引领，突出服务国家、省和全市战略，积极承担市委市政府交办的重大任务。

（五）坚持分类考核。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，统筹考虑企业肩负的经济责任、政治责任、社会责任，确定不同考核重点，设置不同考核指标及权重。

（六）坚持激励与约束并重。坚持权责利相统一，建立与企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化激励约束机制。

第四条 市管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。

第六条 按照《双辽市地方国有企业功能界定与分类实施方案》（双财文〔2025）76号），企业分为竞争类、功能类和公益类。

（一）对竞争类企业，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，重点考核企业经济效益、资本回报水平和市场竞争能力，引导企业优化资本布局，提高资本运营效率，提升价值创造能力。

（二）对功能类企业，以支持企业可持续发展和服务双辽市发展战略为导向，适度降低经济效益指标和国有资本保值增值率指标考核权重，加强对服务双辽市发展战略以及完成重大专项任务情况的考核。

（三）对公益类企业，坚持经济效益和社会效益相结合，把社会效益放在首位，重点考核产品服务质量、成本控制、营运效率和保障能力。

第七条 对新组建的企业、处于特殊发展阶段和重大结构性调整期的企业，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“一企一策”确定。具体考核指标在责任书中明确。

第三章 目标管理

第八条 根据企业不同功能、不同行业等情况，考核目标值原则上以基准值为基础予以核定。基准值依据考核指标近三年完成值，结合行业对标情况或任务要求综合确定。

第九条 年度考核目标值应与企业财务预算相街接，任期考核目标值应与企业战略规划相衔接。

第十条 年度经济效益指标目标值，按照以下标准核定目标档次：

第一档：目标值达到历史最好水平，或者明显好于上一考核期实际完成值;

第二档：目标值不低于基准值；

第三档：目标值低于基准值。

第十一条 根据考核目标的实际完成情况和目标档次实行分档计分。完成第一档目标的得满分，并根据目标值的先进程度给予奖励分；完成第二档目标的正常计分；完成第三档目标的加分受限。

第十二条 经济效益指标的目标值与工资总额预算挂钩，根据目标值的先进程度确定不同的工资总额预算水平。

第十三条 经济效益受大宗商品价格波动影响较大的能源资源等企业，有关指标目标值的确定，可实行价格挂钩。

第十四条 企业因转型升级、培育重大战略性新兴产业或受重大政策性减利因素等影响，预期当期考核指标出现重大变化的由市财政局视影响程度给予统筹考虑后，合理确定相关指标目标值。

第四章 考核实施

第十五条 业绩考核工作由市财政局负责组织实施。市财政局根据需要，在确定有关企业考核指标和指标完成情况时，加强与相关部门的沟通协商。

第十六条 业绩考核分为年度考核和任期考核，分别以公历年和三年为考核期。

第十七条 业绩考核突出定量考核，注重目标考核与对标评价相结合、纵向比较与横向比较相补充。

第十八条 市财政局与企业主要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。

第十九条 经营业绩考核目标责任书按照下列程序签订：（一）报送目标。每年1月底前，企业按照市财政局业绩考核要求和企业发展规划及经营状况，提出目标建议值，并将考核目标建议值和必要的说明材料报送市财政局。

（二）初核目标。每年2月底前，市财政局结合宏观经济形势、企业所处行业、发展周期及其实际经营状况等，对企业提出的目标建议值进行审核并与企业沟通予以确定，划分目标档次。

（三）签订目标。每年3月底前，年度考核目标值、目标档次及任期考核目标值审核后，提交市政府常务会审议，审议通过后由市财政局主要负责人与企业主要负责人签订经营业绩考核目标责任书。

第二十条 建立和落实重大事项报告制度。企业发生较大及以上生产安全责任事故和网络安全事件、重大及以上突发环境事件、重大及以上质量事故、重大资产损失、重大法律纠纷案件、重大投融资和资产重组等事项，对经营业绩产生重大影响的，应当及时向市财政局报告，并在年度和任期总结报告中予以说明。

第二十一条 经营业绩完成情况按照下列程序进行考核：

（一）总结报送。次年2月底前，企业依据经审计的财务决算数据，对照本企业年度及任期考核目标责任书，对各项考核指标实际完成情况进行总结分析，形成考核总结报告报送市财政局。市财政局可根据工作需要，委托中介机构进行经营业绩考核专项审计。

（二）实施考核。次年3月底前，市财政局依据经审计并经审核的企业财务决算报告、经营业绩专项审计报告和经审查的统计数据，结合考核总结报告，对企业负责人考核目标的完成情况进行考核，形成考核和奖惩意见，征求各市管企业意见后提交市政府常务会审议。

（三）反馈结果。市财政局将市政府常务会审议通过的考核结果与奖惩意见反馈给企业。市财政局将确认的考核结果通报有关部门，并在一定范围内公开。

第二十二条 授权企业董事会负责对经理层的经营业绩进行考核。

（一）董事会依据市财政局考核要求并结合本企业实际对经理层实施经营业绩考核。

（二）董事会根据市财政局确定的经营业绩考核结果，结合经理层个人履职绩效，确定经理层业绩考核结果和薪酬分配方案。

第二十三条 董事会应根据市财政局业绩考核导向和要求，制订、完善企业内部的经营业绩考核办法，报市财政局备案后实施。市财政局对董事会经营业绩考核工作进行指导和监督。

第五章 考核奖惩

第二十四条 市财政局根据监管企业负责人经营业绩考核得分确定考核结果，并对监管企业负资人实施奖惩。考核结果分为 A、B、C、D四个级别。

第二十五条 市财政局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和职务调整的重要依据。

第二十六条 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。

第二十七条 基本年薪是企业负责人的年度基本收入。参照正科级管理的企业主要负责人的基本年薪按照上年度市属国有企业在岗职工平均工资的2倍确定，参照副科级管理的企业主要负责人的基本年薪按照上年度市属国有企业在岗职工平均工资的1.9倍确定，原则上每年核定一次。副职负责人的基本年薪依据其任职岗位、承担责任和风险等因素，按本企业主要负责人基本年薪的0.6-0.9倍确定，合理拉开差距，具体系数经企业董事会决议通过后报市财政局备案后实施。上年度市国有企业在岗职工平均工资由市人力资源和社会保障局负责统计，于每年工资决算后报送市财政局。企业负责人基本年薪按月支付。

第二十八条 绩效年薪是指与企业负责人年度经营业绩考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度经营业绩考核评价结果并结合绩效年薪调节系数确定。计算公式为：绩效年薪=基本年薪x年度考核评价系数x绩效年薪调节系数。

年度考核评价系数最高不超过2，以市财政局考核测算的结果为准。

绩效年薪调节系数主要根据企业功能性质、行业特点以及企业资产总额、营业收入、利润总额、从业人员等规模因素确定，最高不超过1.5。

企业负责人绩效年薪按一定比例实施按月预发放,额度为基本年薪的50%。待市财政局将市政府常务会审议通过的考核结果与奖惩意见反馈给企业后兑现剩余部分。

第二十九条 任期激励收入是指与企业负责人任期考核评价结果相联系的收入，根据任期考核评价结果，在不超过企业负责人任期内年薪（基本年薪+绩效年薪）总水平的 30%以内确定。

任期激励收入在任期结束后，实行延期支付方式，前两年分别支付30%，第三年支付40%。

第三十条 企业负责人年度综合考核评价为不称职的不得领取绩效年薪，任期综合考核评价为不称职的不得领取任期激励收入。

第三十一条 年度内有以下情形之一的，考核等级不得进入A级：

（一）企业考核目标值为第三档的；

（二）企业领导班子年度综合考核为一般等次的；

（三）对于在考核期内无重大客观原因未能实现国有资本保值增值的。

第三十二条 企业领导班子年度综合考核为较差等次的，考核等级不得进入B级。

第三十三条 任期经营业绩考核等级为D级或者连续两年年度经营业绩考核等级为D级,且无重大客观原因的,市财政局对相关企业负责人建议调整。

第三十四条 将党建工作纳入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。

第三十五条 企业有以下情形之一的，在年度经营业绩考核中给予加分奖励：

（一）服务国家、省和全市战略或承担重大专项任务取得突出成绩的；

（二）科技创新取得重大成果的；

（三）开展社会参与并作出重大贡献的；

（四）在自然灾害、事故灾难、公共卫生和社会安全等突发事件中，积极履责并作出重大贡献的；

（五）推进国有经济布局优化、做强做优做大国有资本、结构调整成果显著的。

第三十六条 企业有以下情形之一的，扣减年度业绩考核得分或降级：

（一）服务国家、省和全市战略以及承担的重大专项任务指标完成较差的企业，无客观原因的；

（二）落实巡视、巡察和审计等监督检查整改不力及执行国有资产监管规定不到位，受到通报批评的；

（三）未正确履行职责，发生安全生产责任事故、环境污染事件和群体信访事件的；

（四）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，虚报、瞒报财务状况的；

（五）存在重大经营风险的；

（六）企业法定代表人及相关负责人违反国家法律法规和规定，导致发生较大及以上网络安全事件、重大及以上质量事故、重大违纪和法律纠纷案件、偏离核定主业盲目投资、恶性竞争等情形，造成重大不良影响或者国有资产损失的。

第三十七条 健全考核容错机制，鼓励探索创新，激发和保护企业家精神。企业实施重大科技创新和创新风险投资、发展前瞻性战略性产业等，对经营业绩产生重大影响的，按照“三个区分开来”原则和有关规定，在考核上不做负向评价。

第六章 附 则

第三十八条 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，市财政局可以根据具体情况变更经营业绩责任书的相关内容。

第三十九条 市场化选聘企业负责人实行市场化的业绩评价和薪酬确定机制，由企业董事会根据相关规定结合企业实际另行制定业绩考核和薪酬管理办法，报市财政局备案后实施。

第四十条 授权履行出资人职责的其他行管部门可参照本办法制定所属国有企业负责人经营业绩考核办法。市财政局管理的其他企业负责人，其经营业绩考核可参照本办法执行。

第四十一条市财政局负责制定企业负责人经业绩年度考核实施细则、任期考核实施细则和绩效年薪调节系数计算方法，根据企业发展状况和经营业绩考核工作需要修订完善。

第四十二条 本办法由市财政局负责解释。

第四十三条 本办法自发布之日起起施行。