

# 省国资委关于印发《江苏省省属企业主要负责人年度及三年任期经营业绩考核暂行办法》的通知

苏国资〔2005〕67号 2005年6月8日

各省属企业：

为切实履行企业国有资产出资人职责，维护所有者权益，落实国有资产保值增值责任，探索建立国有企业负责人激励约束机制，我委制定了《江苏省省属企业主要负责人年度及三年任期经营业绩考核暂行办法》，已经省政府同意，现印发给你们，请遵照执行。

## 江苏省省属企业主要负责人年度及三年任期经营业绩考核暂行办法

### 第一章 总 则

**第一条** 为了切实履行企业国有资产出资人职责，维护所有者权益，落实国有资产保值增值责任，探索建立省属企业负责人激励约束机制，根据《企业国有资产监督管理暂行条例》(国务院令第378号)规定，结合省属企业(以下简称企业)实际，制定本办法。

**第二条** 本办法考核的省属企业主要负责人是指省国资委履行出资人职责企业的法定代表人或省国资委确定的经营业绩考核责任人。

**第三条** 企业主要负责人经营业绩考核，实行年度考核与三年任期考核相结合、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** 企业主要负责人经营业绩考核工作应当遵循以下原则：

(一)按照国有资产保值增值以及资本收益最大化和可持续发展的要求，依法考核企业主要负责人的经营业绩。

(二)按照企业所处的不同行业、资产经营的不同水平和主营业务等不同特点，实事求是，公开公正，分类考核。

(三)按照责权利相统一的要求，建立科学合理的激励约束机制和可追溯的资产经营责任制度。

### 第二章 年度经营业绩考核

**第五条** 年度经营业绩考核期为每年1月1日至12月31日。

**第六条** 由省国资委主任与企业主要负责人签订年度经营业绩责任书。年度经营业绩责任书包括下列内容：

- (一)双方的名称和姓名；
- (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)其他需要规定的事项。

**第七条** 年度经营业绩考核指标包括基本指标与分类指标。

(一)基本指标包括年度利润总额和净资产收益率。

1. 年度利润总额是指经核定后的企业完整的年度合并财务决算报表利润总额。

2. 净资产收益率是指企业考核当期净利润同平均净资产的比率。计算公式为：

净资产收益率=(净利润÷平均净资产)×100%

平均净资产=(期初净资产+期末净资产)÷2

年度利润总额、净资产因客观因素变化,如政府直接或追加投资,土地、固定资产重估(评估),企业上市或上市公司资本变动,经核准消化以前年度潜亏等,按国家有关规定予以调整。

(二)分类指标由省国资委根据企业所处行业和特点,综合考虑反映企业经营管理水平及发展能力等因素确定两项。具体指标及权重在责任书中确定。

**第八条** 年度经营业绩考核目标按下列程序确定：

(一)预报经营业绩考核目标建议值。由企业主要负责人按照省国资委年度经营业绩考核要求和企业发展规划及经营状况,提出年度拟完成的经营业绩目标建议值,并将目标建议值和必要的说明材料报省国资委。

(二)核定经营业绩考核目标值。省国资委根据宏观经济形势及企业运营环境,对企业主要负责人年度经营业绩考核目标建议值进行审核确定。

**第九条** 省国资委对年度经营业绩责任书执行情况实施动态监控。

(一)年度经营业绩责任书签订后,企业主要负责人于8月底以前将责任书半年执行情况及相关说明材料报省国资委。省国资委对责任书的执行情况进行动态跟踪。对上半年经营业绩责任书执行情况明显滞后的企业,省国资委向企业主要负责人提出预警并进行督促。

(二)建立企业重大安全生产事故和质量事故、重大经济损失、重大投融资、重大法律纠纷和资产重组等重要情况报告制度。发生上述情况时,企业应当立即向省国资委报告。

**第十条** 年度经营业绩按照下列程序进行考核:

(一)每年4月底之前,企业依据完整的经审计的企业年度合并财务决算报表,对上年度经营业绩考核目标的完成情况进行总结分析,将总结分析报告报省国资委。

(二)省国资委依据经审计并经审核的企业年度合并财务决算报表、中介机构的审计报告,以及其他经审查的统计数据,结合企业年度总结分析报告,对企业主要负责人年度经营业绩考核目标的完成情况进行考核,同时听取派驻企业监事会和省属企业经营业绩考核与薪酬管理委员会意见,确定企业主要负责人年度经营业绩考核结果。

(三)省国资委将企业主要负责人年度经营业绩考核意见反馈各省属企业。

### 第三章 三年任期经营业绩考核

**第十一条** 由省国资委主任与企业负责人签订三年任期经营业绩责任书。三年任期经营业绩责任书与任期内第一年的年度经营业绩责任书一并签订。

**第十二条** 任期经营业绩以三年为考核期,由于特殊原因需要调整的,由省国资委决定。

**第十三条** 三年任期经营业绩考核指标包括基本指标和分类指标。

(一)基本指标包括国有资本保值增值率、三年的年度经营业绩考核结果和三年营业额平均增长率。

1. 国有资本保值增值率是指企业考核期末扣除客观因素后的所有者权益同考核期初所有者权益的比率,计算公式:

$$\text{国有资产保值增值率} = \frac{\text{考核期末扣除客观因素后的所有者权益}}{\text{考核期初所有者权益}} \times 100\%$$

国有资本保值增值的客观因素由省国资委根据《关于贯彻执行〈企业国有资本保值增值结果确认暂行办法〉的通知》(苏国资[2004]290号)精神考核确认。

2. 将企业主要负责人三年的年度经营业绩考核结果纳入考核计分范围。

3. 三年营业额平均增长率是指企业营业额连续三年的平均增长情况,计算公式:

$$\text{三年营业额平均增长率} = \left( \sqrt[3]{\frac{\text{考核期末当年营业额}}{\text{三年前营业额}}} - 1 \right) \times 100\%$$

营业额包括企业年度合并财务决算报表中的“主营业务收入”和“其他业务收入”项目

之和。

(二)分类指标由省国资委根据企业所处行业和特点,综合考虑反映企业可持续发展能力及核心竞争力等因素确定一项。具体指标及权重在责任书中确定。

**第十四条** 三年任期经营业绩考核目标的确定采用年度经营业绩考核目标的确定办法。

**第十五条** 三年任期经营业绩采用年度经营业绩考核的程序进行考核。

#### 第四章 经营业绩考核结果运用

**第十六条** 根据企业主要负责人经营业绩考核得分,年度经营业绩考核和三年任期经营业绩考核最终结果分为A、B、C、D、E五个级别。

**第十七条** 省国资委根据年度经营业绩考核结果,对企业主要负责人实行年度薪酬管理。

**第十八条** 企业主要负责人年度薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两个部分组成。基本薪酬的确定由省国资委另行制定;绩效薪酬与年度经营业绩考核结果挂钩。

当考核结果为A级时,绩效薪酬在2倍基薪到3倍基薪之间。

当考核结果为B级时,绩效薪酬在1.5倍基薪到2倍基薪之间。

当考核结果为C级时,绩效薪酬在1倍基薪到1.5倍基薪之间。

当考核结果为D级时,绩效薪酬在0到1倍基薪之间。

当考核结果为E级时,绩效薪酬为0。

绩效薪酬计算公式见附件四。

**第十九条** 省国资委根据三年任期经营业绩考核结果,对企业主要负责人实施奖惩。奖惩办法由省国资委另行制定。

#### 第五章 附 则

**第二十条** 因清产核资、工作调动等原因导致企业主要负责人的考核指标数据发生变化的,省国资委可以根据具体情况变更经营业绩责任书的相关内容。

**第二十一条** 各省辖市国有资产监督管理机构所出资企业主要负责人的经营业绩考核,可参照本办法执行。

**第二十二条** 本办法由省国资委负责解释。

## 附件1: 年度经营业绩考核计分办法

### 1. 年度经营业绩考核的综合计分

年度经营业绩考核的综合得分=年度利润总额指标得分+净资产收益率指标得分+分类指标得分

### 2. 年度经营业绩考核各指标计分

(1)年度利润总额指标:基本分为30分。完成目标值时,得基本分30分。超过目标值相应加分,最多加6分(每超过3%,加1分)。低于目标值相应扣分,最多扣6分(每低于3%,扣1分)。

(2)净资产收益率指标:基本分为30分。完成目标值时,得基本分30分。高于目标值相应加分,最多加6分(每高于0.5个百分点,加1分)。低于目标值相应扣分,最多扣6分(每低于0.5个百分点,扣1分)。

(3)分类指标:该指标的基本分为40分,设定两项指标,每项指标的基本分为20分。指标为绝对值的,完成目标值得基本分20分。超过目标值相应加分,最多加4分(每超过4%,加1分),低于目标值相应扣分,最多扣4分(每低于4%,扣1分)。指标为相对值的,完成目标值得基本分20分。高于目标值相应加分,最多加4分(每高于0.5个百分点,加1分),低于目标值相应扣分,最多扣4分(每低于0.5个百分点,扣1分)。

## 附件2: 三年任期经营业绩考核计分办法

### 一、三年任期经营业绩考核的综合计分

三年任期经营业绩考核的综合得分=国有资本保值增值率指标得分+三年营业额平均增长率指标得分+三年的年度经营业绩考核结果得分+分类指标得分

### 二、三年任期经营业绩考核各指标计分

(1)国有资本保值增值率指标:基本分为40分。企业主要负责人完成目标值时,得基本分40分;每高于目标值0.5个百分点,加1分,最多加8分。低于目标值但大于100%时,每低于目标值0.5个百分点,扣0.5分,最多扣4分;低于100%时,每低于目标值0.5个百分点,扣1分,最多扣8分。

(2)三年营业额平均增长率指标:基本分为20分。完成目标值时,得基本分20分;高于目

标值时,每超过1个百分点,加1分,最多加4分。低于目标值时,每低于1个百分点,扣1分,最多扣4分。

(3)三年的年度经营业绩考核结果指标:基本分为20分。企业主要负责人三年内的年度经营业绩考核结果每得一次A级的得8分;每得一次B级的得7分;每得一次C级的得6分;每得一次D级的得5分;每得一次E级的得4分。

(4)分类指标:该指标设定一项,基本分为20分。指标为绝对值的,完成目标值得基本分20分。超过目标值相应加分,最多加4分(每超过4%,加1分),低于目标值相应扣分,最多扣4分(每低于4%,扣1分)。指标为相对值的,完成目标值得基本分20分。高于目标值相应加分,最多加4分(每高于0.5个百分点,加1分),低于目标值相应扣分,最多扣4分(每低于0.5个百分点,扣1分)。

### 附件3: 年度和三年任期经营业绩考核得分分级办法

企业主要负责人年度和三年任期经营业绩考核分为A、B、C、D、E五个级别。每个级别的分值及区间暂定为:E级80—86分;D级86(含86)—100分;C级100(含100)—108分;B级108(含108)—116分;A级116(含116)—120分。

### 附件4: 年度绩效薪酬计算公式

当考核结果为A级时:

绩效薪酬=基薪 $\times$ [ $2+(考核分数-A级起点分数)/(A级封顶分数-A级起点分数)$ ]

当考核结果为B级时:

绩效薪酬=基薪 $\times$ [ $1.5+0.5\times(考核分数-B级起点分数)/(A级起点分数-B级起点分数)$ ]

当考核结果为C级时:

绩效薪酬=基薪 $\times$ [ $1+0.5\times(考核分数-C级起点分数)/(B级起点分数-C级起点分数)$ ]

当考核结果为D级时:

绩效薪酬=基薪 $\times(考核分数-D级起点分数)/(C级起点分数-D级起点分数)$

当考核结果为E级时:

绩效薪酬=0