

ཨ་ཁོ་རྫོང་གི་ཡོང་ལོན་ཁྲིམས་འཛུགས་ཀྱི་འཕེལ་རྒྱུ་གཞི་གཙོ་བོ་གི་འཕེལ་རྒྱུ་གཞི་གཙོ་བོ་

# 阿坝藏族羌族自治州人民政府办公室文件

阿府办发〔2021〕2号

## 阿坝州人民政府办公室 关于印发《阿坝州州属企业负责人经营业绩 考核办法》的通知

州政府各部门、各直属机构，有关单位：

《阿坝州州属企业负责人经营业绩考核办法》已经州政府同意，  
现印发你们，请认真贯彻执行。

特此通知。



阿坝州人民政府办公室

2021年1月28日

# 阿坝州州属国有企业负责人经营业绩考核办法

## 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，切实履行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，建立健全有效激励与约束机制，根据法律、法规和国家、省、州关于深化国有企业负责人薪酬制度改革的相关规定，结合州属国有企业实际，制定本办法。

**第二条** 本办法考核的企业负责人，是指州属国有企业中由州委、州国资委党委及州直部门党组（党委）管理的负责人，包括董事会成员（不含职工董事、外部董事）、监事会负责人、党委负责人（含党委副书记、党委常委）、纪委书记（纪检组长）、工会主席等，以及由组织任命或推荐的经理层成员。

本办法所称州属国有企业，是指由州国资委等部门代表州人民政府履行出资人职责的国有独资或国有控股企业。暂不具备条件实行年薪制的州属国有企业和非正常生产经营州属国有企业负责人薪酬结构，可由薪酬审核部门另行规定。

**第三条** 企业负责人经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）坚持高质量发展。牢固树立新发展理念，不断做强做优做大国有资本。

（二）坚持国有企业完善现代企业制度的方向。

（三）坚持市场化方向。遵循市场经济规律和企业发展规律，强化正向激励，激发企业活力。

（四）坚持分类考核和对标考核相结合。

（五）坚持业绩考核与激励约束紧密结合。坚持“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”。

（六）负责人薪酬增长与职工工资增长相协调。

**第四条** 企业负责人经营业绩考核，分为年度考核和任期考核，采取签订经营业绩责任书的方式进行，由州国资委等部门牵头，与州委组织部、州人力资源和社会保障局、州财政局等部门组成工作组统一进行考核，由考核组成员部门形成国有企业负责人经营业绩考核报告，经州人民政府审批后实施。

**第五条** 强化考核导向作用。突出效益效率、改革转型、建立现代企业制度、风险防控、社会贡献、问责机制的导向作用，促进企业健康发展。

**第六条** 实施分类考核。

（一）根据企业承担社会责任情况进行分类考核。对竞争性企业，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，以经济效益最大化为主要目标，重点考核企业经济效益、资本回报水平和市场竞争能力；对功能性企业，在保证合理回报和国有资本保值增值的基础上，加强对服务政府战略、保障我州经济社会发展的考核，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，合理确定经济增加值指标的资本成本率。在考核经济效益指标的同时，重点考核管理效能、服务质量、安全保障水平和企业承担的战略任务和重大专项任务完成情况。

（二）根据企业行业特性实施分类考核。对投资类企业，以优化国有资本布局结构和国有资本保值增值为导向，强化现代产业体系构建、产业结构调整、成本管控、风险管控以及资本回报水平等

情况的考核；对生产经营类企业，以提高经济效益和劳动产出效率为导向，强化科技创新、培育和开展产学研协同创新活动、成本管控、风险管控以及经营现金流等情况的考核；对公共服务类企业，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，强化安全保障能力、产品服务质量、社会满意度、成本控制等情况的考核。

（三）对新建企业、非正常经营企业或因其他原因不能按本办法考核的企业，可实行目标考核，根据企业实际设置目标管理指标，“一企一策”，强化对特定任务完成情况、成本费用等的考核。

## 第二章 考核指标

**第七条** 年度考核指标根据企业功能定位、行业特性和发展阶段，综合考虑质量效益、功能任务、管理效能、重点工作等因素，差异化选取指标。

**第八条** 年度质量效益指标，包括利润总额、净资产收益率、经济增加值。

（一）利润总额，是指经审计核定后的企业年度报表（集团企业合并报表）利润总额。年度利润总额计算应加上经核准的企业处理历史遗留问题、新增研发支出、承担重大功能任务产生非经营性支出，并扣除通过变卖企业主业优质资产取得的非经常性收益。

企业未按会计制度规定足额计提的折旧、财务费用等成本费用，未提足部分扣减利润。

（二）净资产收益率，是指归属于母公司所有者的净利润与平均归属于母公司所有者权益的比值。计算公式为：

净资产收益率 = ( 归属于母公司所有者的净利润 ÷ 平均归属于母公司所有者权益 ) × 100%

平均归属于母公司所有者权益 = ( 年初归属于母公司所有者权益合计 + 年末归属于母公司所有者权益合计 ) ÷ 2

净资产收益率采取预算目标考核和行业对标方式进行考核。

(三) 经济增加值，是指企业税后净营业利润减去资本成本后的余额。

(四) 指标权重。

竞争性企业，质量效益指标总权重为 70% 其中，利润总额 20%，净资产收益率 30%，经济增加值 20%

功能 II 型企业，质量效益指标总权重为 60% 其中，利润总额 20%，净资产收益率 20%，经济增加值 20%

功能 I 型企业，质量效益指标总权重为 50% 其中，利润总额 15%，净资产收益率 20%，经济增加值 15%

**第九条** 年度功能任务指标、管理效能指标、重点工作指标，由州国资委等机构综合考虑企业功能定位、所处行业特性和企业年度工作部署等因素进行选取。

竞争性企业，原则上设置 3 项，总权重为 30%。由管理效能指标和重点工作指标 2-4 项组成，共计权重 30%；竞争 II 型企业 20% 可设置为竞争性指标外，可设置功能任务指标 1 项，权重 10%

功能 II 型企业，总权重为 40%。其中，功能任务指标 2 项，权重 20%；管理效能指标 1 项，权重 10%；重点工作指标，权重 10%

功能 I 型企业，总权重为 50%。其中，功能任务指标 3 项，权重 30%；管理效能指标 1 项，权重 10%；重点工作指标，权重 10%

**第十条** 年度经营业绩考核目标值的确定。州国资委等机构依照经批准的企业财务预算、年度重点工作和州委州政府下达的年度功能任务等，确定年度经营业绩考核指标目标值，并将其与考核计分、结果评级紧密结合。

其中，利润总额目标值可设置为三档：

第一档：目标值高于前三年财务决算值的平均值与上年度财务决算值中的较高值，且较上年增幅不低于州国资委等机构确定的增幅目标。

第二档：目标值不低于前三年财务决算值的平均值与上年度财务决算值中的较低值。

第三档：目标值低于前三年财务决算值的平均值与上年度财务决算值中的较低值。

对因不可抗力的自然灾害等造成财务决算值明显偏离企业正常水平的，应按企业实际受影响程度，酌情根据恢复期实际情况确定决算值的平均值。

**第十一条** 任期考核指标根据企业功能定位、行业特性和中长期发展战略目标，综合考虑效益效率、创新转型、可持续发展等因素，差异化选取指标。

**第十二条** 任期效益效率指标为国有资本保值增值率、全员劳动生产率或总资产周转率。

（一）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国有资本及权益同考核期初国有资本及权益的比率。计算方法为：任期内各年度国有资本保值增值率相乘后开三次方。

企业年度国有资本保值增值率以州国资委等机构确认的结果为

准。客观因素扣除按《企业国有资本保值增值结果确认暂行办法》（国务院国资委第 9 号令）执行。

（二）全员劳动生产率，是指企业任期内平均劳动生产总值同平均从业人员人数的比值。计算公式为：

全员劳动生产率 = 三年劳动生产总值之和 / 三年平均从业人员人数之和。

（三）总资产周转率，是指企业任期内平均营业收入同平均资产总额的比值。计算公式为：

总资产周转率 = 三年营业收入之和 / 三年平均资产总额之和 + 企业符合主业发展要求的重大投资，如果对当期经营业绩产生重大影响，经核准，可在计算总资产周转率时酌情予以调整。

（四）指标权重。

竞争性企业，效益效率指标总权重为 70%。其中，国有资本保值增值率指标权重为 50%，全员劳动生产率或总资产周转率指标权重为 20%。

功能性企业，效益效率指标总权重为 60%。其中，国有资本保值增值率指标权重为 40%，全员劳动生产率或总资产周转率指标权重为 20%。

**第十三条** 分类指标。竞争性企业由州国资委等机构考虑企业定位和所处行业特点，选择符合企业中长期发展战略、反映可持续发展能力的指标确定，权重 10%；针对贯彻落实中央、省、州重大决定和企业承担社会责任设置综合评议指标，权重 20%。

功能性企业选择符合企业中长期发展战略、反映可持续发展能力的指标，或根据州委州政府下达的中长期战略任务或专项任务等

确定，权重 10%。针对贯彻落实中央、省、州重大决定和企业承担社会责任设置综合评议指标，权重 30%。

**第十四条** 任期经营业绩考核指标目标值的确定。州国资委等机构根据分类监管、分类定责和“同一行业、同一尺度”原则，结合宏观经济形势、企业所处行业特点、企业战略发展规划及企业上一任期生产经营情况等确定任期经营业绩考核指标目标值。

### 第三章 考核实施

**第十五条** 年度经营业绩考核以公历年为考核期，任期经营业绩考核以三年为考核期。

**第十六条** 经营业绩责任书内容：

- （一）双方的单位名称、职务和姓名；
- （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）其他需要约定的事项。

**第十七条** 经营业绩责任书签订程序：

（一）考核期初，企业按照州国资委等机构经营业绩考核要求，将考核期内考核目标建议值和必要的说明材料报送州国资委等机构。

（二）州国资委等机构对考核目标建议值进行审核，并就考核目标值及有关内容同企业沟通后予以确定。

（三）州国资委等机构负责人或其授权代表同企业法定代表人或其授权代表签订经营业绩责任书。

**第十八条** 考核期中，州国资委等机构对经营业绩责任书执行情



况实施动态监控。根据宏观经济形势变化，企业在考核期中可申请调整考核目标，并附相关说明材料。州国资委等机构结合企业财务预算、年度功能任务等调整情况对年度考核目标值进行调整并确认。

**第十九条** 经营业绩完成情况按照下列程序进行考核：

（一）考核期末，企业依据经审计的财务决算数据及相关部门认定结论等，对经营业绩考核目标完成情况进行总结分析，并形成经营业绩总结分析报告报送州国资委。

（二）州国资委依据经审计并经审核的企业财务决算报告、年度考核指标专项审核结果和州直相关部门对企业功能任务的考核评价意见，结合经营业绩总结分析报告，对企业负责人经营业绩考核目标完成情况进行考核，形成考核与奖惩意见。

（三）州国资委等机构将考核与奖惩意见反馈企业。企业负责人对考核与奖惩意见有异议的，可及时向州国资委等机构反映。州国资委等机构将最终确认的考核结果在一定范围内公开。

#### 第四章 奖 惩

**第二十条** 根据企业负责人经营业绩考核得分，年度和任期经营业绩考核最终结果分为 A B C D E五个级别。

**第二十一条** 州国资委等机构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，并把经营业绩考核结果作为企业负责人职务任免的重要依据。

**第二十二条** 为促进企业科学发展，全面落实州属国有企业社会责任，设立综合评议指标。包括改革改制、安全生产、环境保护（节能减排）、维护稳定（构建和谐企业）、基础管理（含信息化建设）

合规经营、国有资本收益上缴、州委州政府交办任务等。未完成的，扣减经营业绩考核得分。

**第二十三条** 对企业负责人实行物质激励与精神激励。物质激励主要包括与经营业绩考核结果挂钩的绩效年薪和任期激励收入。精神激励主要包括给予年度和任期通报表扬等方式。

对年度和任期经营业绩考核为 A 级的企业，由州国资委等机构进行通报表扬。

**第二十四条** 企业负责人薪酬分为基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分。

**第二十五条** 基本年薪标准根据《关于深化州属国有企业负责人薪酬制度改革的实施办法》规定执行。

**第二十六条** 绩效年薪与年度考核结果挂钩，计算公式为：绩效年薪 = 绩效年薪基数 × 绩效年薪考核评价系数。

绩效年薪基数参照州属国有企业在岗职工平均工资，综合考虑企业功能性质、行业特性和企业规模、效益因素确定。绩效年薪考核评价系数，根据州属国有企业负责人年度经营业绩考核结果，分考核等级在 0—3 之间确定。当考核结果为 A 级时，绩效年薪考核评价系数 =  $2 + (\text{考核分数} - \text{A 级起点分数}) / (\text{A 级封顶分数} - \text{A 级起点分数})$ ，分布区间为 2—3；当考核结果为 B 级时，绩效年薪考核评价系数 =  $1.5 + 0.5 \times (\text{考核分数} - \text{B 级起点分数}) / (\text{A 级起点分数} - \text{B 级起点分数})$ ，分布区间为 1.5—2；当考核结果为 C 级时，绩效年薪考核评价系数 =  $1 + 0.5 \times (\text{考核分数} - \text{C 级起点分数}) / (\text{B 级起点分数} - \text{C 级起点分数})$ ，分布区间为 1—1.5；当考核结果为 D 级时，绩效年薪考核评价系数 =  $(\text{考核分数} - \text{D 级起点分数}) / (\text{C 级起点分数} - \text{D 级起点分数})$ 。

级起点分数), 分布区间为 0—1; 当考核结果为 E 级时, 绩效年薪考核评价系数为 Q。对于利润总额完成值低于上一年完成值的企业, 其绩效年薪考核评价系数应当低于上一年度。

**第二十七条** 绩效年薪可按照负责人基本年薪的一定比例实施月度预发放。企业可在基本年薪的 30% 以内根据当年目标任务完成情况预估后研究确定绩效年薪预发放方案, 州国资委等机构依据上年度所在企业经营业绩考核等级情况及目标完成情况预估后审核备案。完成所有程序后, 企业可实行按月预发放, 年度目标考核完成后清算, 不得超发。

**第二十八条** 企业法定代表人年度薪酬增长幅度, 不得超过所在企业利润总额增长幅度; 当年本企业经营效益或在岗职工平均工资未增长的, 企业法定代表人绩效年薪不得增长。

**第二十九条** 州国资委等机构根据企业年度经营业绩考核结果, 按照绩效年薪基数和绩效年薪考核评价系数, 确定法定代表人的绩效年薪标准 (分配系数为 1), 其他负责人由企业董事会根据其责任和贡献, 按照对本人的考核结果制定分配方案, 报州国资委等机构备案后执行。

州国资委等机构按照企业其他负责人职数和法定代表人分配系数平均 0.8 的倍数核定企业其他负责人的绩效年薪总额。企业应当建立健全负责人考核机制, 并在州国资委等机构核定的总额内, 根据企业对其他负责人的考核结果, 按照贡献大小在 0.7-0.9 之间合理确定分配系数。其中, 经营班子主要负责人分配系数单列, 贡献突出的经营班子主要负责人分配系数可以超过企业法定代表人。未合理拉开分配差距的, 州国资委等机构按 0.7 的系数核定其他负责

人绩效年薪总额。

**第三十条** 州国资委等机构依据考核结果,对所监管企业负责人绩效年薪最高值,按不超过州属国有企业负责人基本年薪最高值的3倍进行调控。企业负责人年度综合考核评价为不胜任的,不得领取绩效年薪。

**第三十一条** 任期激励收入与任期考核结果挂钩,在不超过企业负责人任期内年薪总水平的30%以内分档确定。任期激励收入=任期内三年的年薪总水平之和×任期激励系数。其中,年薪总水平=基本年薪+绩效年薪。

当考核结果为A级时,任期激励系数= $\frac{23\% + 7\% \times (\text{考核分数} - \text{A级起点分数})}{\text{A级封顶分数} - \text{A级起点分数}}$ ,分布区间为23%—30%;

当考核结果为B级时,任期激励系数= $\frac{16\% + 7\% \times (\text{考核分数} - \text{B级起点分数})}{\text{A级起点分数} - \text{B级起点分数}}$ ,分布区间为16%—23%;

当考核结果为C级时,任期激励系数= $\frac{10\% + 6\% \times (\text{考核分数} - \text{C级起点分数})}{\text{B级起点分数} - \text{C级起点分数}}$ ,分布区间为10%—16%;

当考核结果为D级时,任期激励系数= $\frac{10\% \times (\text{考核分数} - \text{D级起点分数})}{\text{C级起点分数} - \text{D级起点分数}}$ ,分布区间为0—10%;

当考核结果为E级时,任期激励系数为0

**第三十二条** 任期激励收入在任期结束后,根据任期考核结果当期兑现;任期期间离任的,在离任审计后,根据离任审计结果、任期考核评价结果和任职期限兑现。企业负责人任期综合考核评价为不胜任的,不得领取任期激励收入。因本人原因任期未届满的,不得实施任期激励;非本人原因未届满的,根据任期考核评价结果并结合本人在企业负责人岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收

入。

**第三十三条** 对任期经营业绩等方面取得突出成绩的企业，经州国资委等机构评定后对企业负责人予以任期考核加分奖励。

**第三十四条** 任期届满后，州国资委等机构根据离任审计、清产核资等，发现由于企业负责人任期内的生产经营活动造成在下一任期内形成不良资产、投资损失、国有资产流失的，按有关规定对企业负责人任期内的考核结果进行追溯，调整、扣回相关绩效年薪和任期激励收入。

**第三十五条** 对实施目标管理指标考核的企业，完成专项目标任务并取得突出成绩的，经履行出资人职责机构或主管部门认定，可在企业负责人基本年薪的 0.8—1.5 倍以内，给予企业负责人目标任务奖，在不超过企业负责人任期内年薪总水平的 10% 以内，给予任期目标任务奖。

**第三十六条** 按照全面落实责任的要求，推动企业实施全员业绩考核，确保国有资产保值增值责任层层落实。

**第三十七条** 企业负责人不认真履行职责，导致重大决策失误、较大以上生产安全事故和网络安全事件、重大质量事故、重大环境事件、重大违纪和法律纠纷案件、重大不稳定事件、虚报瞒报财务状况等给企业造成重大不良影响或造成国有资产流失的，依法依规追究责任，并根据具体情况给予扣分或降等。

**第三十八条** 企业负责人连续两年未完成年度经营业绩考核目标，以及未完成任期经营业绩考核目标，且无重大客观原因的，对负有直接责任的企业负责人，给予组织调整。

**第三十九条** 企业负责人违反廉洁从业有关规定，按照党风廉政

建设考核相关规定予以扣分或降等。

**第四十条** 企业负责人不严格履行党建工作责任，根据党建或党风廉政工作责任制考核结果予以扣分或降等。

**第四十一条** 鼓励企业负责人开拓创新，按照“三个区分开来”原则和有关规定，客观评价负责人的经营业绩。

## 第五章 附 则

**第四十二条** 考核期内企业因资产划转、改制重组、法定代表人变更等，州国资委等机构可以根据具体情况变更经营业绩责任书相关内容。

**第四十三条** 落实董事会对经理层的经营业绩考核职权。对市场化选聘的经理，由董事会对市场化选聘经理实行契约化管理，加强和完善经营业绩考核，建立退出机制，同时按照市场化薪酬分配机制确定其薪酬结构和水平，报州国资委等机构备案。

**第四十四条** 本办法由州国资委负责解释。

**第四十五条** 本办法自印发之日起实施，有效期为 5 年。《阿坝州人民政府办公室关于印发 阿坝州州属国有企业负责人经营业绩考核办法（试行）的通知》（阿府办发〔2017〕32号）同时废止。

# 阿坝州州属国有企业负责人经营业绩考核办法

## 经济增加值考核细则

### 一、经济增加值的定义及计算公式

经济增加值是指企业税后净营业利润减去资本成本后的余额。

计算公式：

经济增加值 = 税后净营业利润 - 资本成本 = 税后净营业利润 - 调整后资本 × 平均资本成本率

税后净营业利润 = 净利润 + (利息费用 - 研究开发费用调整项 - 基础设施项目固定资产折旧费用) × (1 - 25%)

调整后资本 = 平均所有者权益 + 平均带息负债 - 平均在建工程

### 二、会计调整项目

依据企业财务决算的相关数据以及有关专项审计报告，对下列事项进行调整：

(一) 利息费用是指企业利润表中“财务费用”项下的“利息费用”，在税后净营业利润中加回。

(二) 研究开发费用调整项是指企业利润表中“研发费用”和当期确认为无形资产的研究开发支出，在税后净营业利润中加回。

(三) 对于机场等基础设施项目的固定资产折旧费用在税后净营业利润中加回。

(四) 带息负债是指企业带息负债情况表中带息负债合计。

(五) 在建工程是指企业资产负债表中的符合主业规定的“在建工程”，在资本中予以扣除。

### 三、资本成本率的确定

(一) 竞争性企业资本成本率原则上确定为 4.35%

(二) 功能性企业资本成本率原则上确定为 3.85%。

(三) 资产负债率在 75%以上的竞争性企业、在 80%以上的功能性企业，资本成本率上浮 0.5个百分点。

### 四、其他重大调整事项

发生下列情形之一，对企业经济增加值考核产生重大影响的，由州国资委等机构予以调整：

(一) 重大政策变化；

(二) 严重自然灾害等不可抗力因素；

(三) 企业重组、上市及会计准则调整等不可比因素；

(四) 经州国资委等机构批准认可的其他事项。



# 阿坝州州属国有企业负责人经营业绩考核办法

## 年度经营业绩考核细则

### 一、年度经营业绩考核综合计分

年度经营业绩考核综合得分 = 考核指标得分 + 考核加分 - 考核扣分。

### 二、考核指标计分

#### **(一) 质量效益指标。**

##### 1 利润总额指标（功能性企业按照指标权重折算计分）

利润总额是在目标值（预算值）分档水平与决算值较预算值完成情况计分的基础上，再按照考核完成值较基准值的增减变动情况分档予以加分或扣分。考核完成值是指按照考核口径调整后的企业合并财务报表利润总额。基准值为前三年考核完成值的平均值与上年考核完成值中的较低值。经行业对标，净资产收益率达到行业优秀值的，对应的利润总额目标不进入第三档。

##### (1) 第一档目标值计分细则

完成目标值（不能为负），得基本分 24分，并按照考核完成值较基准值的增减变动情况分档计分，最多加 8分，最多扣 2分。

未完成目标值（不能为负），得基本分 22分，并按照考核完成值较基准值的增减变动情况分档计分，最多加 7分，最多扣 4分。

##### (2) 第二档目标值计分细则

完成目标值，得基本分 22分，并按照考核完成值较基准值的增减变动情况分档计分，最多加 8分，最多扣 2分。

未完成目标值，得基本分 20分，并按照考核完成值较基准值的

增减变动情况分档计分，最多加 7分，最多扣 4分。

( 3) 第三档目标值计分细则

完成目标值，得基本分 20分，并按照考核完成值较基准值的增长情况分档计分，最多加 8分。

未完成目标值，得基本分 18分，并按照决算值较目标值的下降情况分档计分，最多扣 4分。

( 4) 对于企业利润总额决算值与预算值存在差异的，根据差异情况进行清算：

企业决算值高于年初申报预算值的，按照预算值档位进行清算；

企业决算值低于年初申报预算值的，可按照预算值档位进行清算，但对于决算值与预算值差异较大的( 决算值对应档位为第三档、预算值对应档位为第一档)，按照企业决算值对应的档位进行清算。

( 5) 利润总额分档计分规则

利润总额基准值在 1.5亿元 (含) 以上的，完成值较基准值每增长或降低 1.5%，加或扣 1分；

利润总额基准值在 1亿元 (含) — 1.5亿元的，完成值较基准值每增长或降低 2%，加或扣 1分；

利润总额基准值在 5000万元 (含) — 1亿元的，完成值较基准值每增长或降低 2.5%，加或扣 1分；

利润总额基准值在 2500万元 (含) — 5000万元的，完成值较基准值每增长或降低 3%，加或扣 1分；

利润总额基准值在 1000万元 (含) — 2500万元的，完成值较基准值每增长或降低 4%，加或扣 1分；

利润总额基准值在 500万元（含）— 1000万元的，完成值较基准值每增长或降低 6%，加或扣 1分；最多加 5分；

利润总额基准值在 100万元（含）— 500万元的，完成值较基准值每增长或降低 8%，加或扣 1分；

利润总额基准值在 100万元以下的，完成值较基准值每增长或降低 10%，加或扣 1分，最多加 6分；

利润总额基准值在 0万元附近或为负数的，完成值较基准值每增长 12%，加 1分，最多加 5分。

利润总额基准值在 -1000万元（含）— 0万元的，每增长或降低 24%，加或扣 1分，最多加 5分；

利润总额基准值在 -5000万元（含）— -1000万元的，每增长或降低 20%，加或扣 1分，最多加 5分；

利润总额基准值在 -5000万元以上的，每增长或降低 16%，加或扣 1分，最多加 5分。

（6）符合下列条件的，给予特别加分：

利润总额决算值较上年决算值（剔除客观不可比因素、非经常性收益，上年决算值不能为负）增长 5000万元、3000万元、1000万元以上的，分别给予 1分、0.5分、0.25分奖励。该项奖励以获得的最高奖励加分，不重复加分。

## 2 净资产收益率目标段计分规则

净资产收益率得分 = 目标段计分 + 对标段计分

（1）目标段计分：完成目标值（预算值），得基本分 10分，目标值每超过前三年平均值和上年完成值孰高值 0.5个百分点加 0.5

分，最多加 2分；没完成目标值，每低于预算值 0.5个百分点扣 0.5分，最多扣 2分（完成值为行业优秀值的除外）。

（2）对标段计分（基本分 20分）：对标得分以国务院国资委《企业绩效评价标准值》全国同行业同规模企业标准值为依据，企业完成值以企业年度财务决算报告为准。计算公式：对标得分 = 本档基本分 + [(完成值 - 本档标准值) / (上档标准值 - 本档标准值)] × (上档基本分 - 本档基本分)

竞争性企业各档基本分：优秀值及以上 29分、良好值 26分、平均值 23分、较低值 20分、较差值 18分、较差值及以下得 17分。

对经认定行业处于下行期的企业，对标基准可下浮一档计分。

功能性企业各档基本分：优秀值及以上 15分、良好值 13分、平均值 12分、较低值 10分、较差值 9分、较差值及以下得 8分。

因承担政府指令性投资项目重大亏损，对企业收益水平造成重大影响的功能性企业，对标基准可下浮一档计分。

### 3 经济增加值（功能性企业按照指标权重折算计分）

（1）基本分 20分。

（2）加分或扣分。根据完成值较目标值（上年实际完成值）增长或下降比例分档加分，基础分与加分累计最多加 6分，最多扣 2分：

目标值在 5000万元（含）以上的，基础分 2分，每增长 3%，加 1分；每降 6%，扣 1分。

目标值在 3000万元（含）—5000万元的，基础分 2分，每增长 4%，加 1分；每降低 8%，扣 1分。

目标值在 1000万元（含）—3000万元的，基础分 2分，每增

长 6%，加 1 分；每下降 12%，扣 1 分。

目标值在 500 万元（含）—1000 万元的，基础分 2 分，每增长 8%，加 1 分；每下降 16%，扣 1 分。

目标值在 0 万元（含）—500 万元的，基础分 2 分，每增长 10%，加 1 分，每下降 20%，扣 1 分。

目标值在 -500 万元（含）—0 万元的，对标基本分 1 分，每增长或下降 12%，加 1 分，最多加 3 分；每下降 24%，扣 1 分。

目标值在 -1000 万元（含）—-500 万元的，每增长 20% 加 1 分，最多加 3 分；每下降 40%，扣 1 分。

目标值在 -5000 万元（含）—-1000 万元的，每增长 18% 加 1 分，最多加 3 分；每下降 36%，扣 1 分。

目标值在 -1 亿元（含）—5000 万元的，每增长 16% 加 1 分，最多加 3 分；每下降 32%，扣 1 分。

目标值在 -1 亿元以上的，每增长 14% 加 1 分，最多加 3 分；每下降 28%，扣 1 分。

## **（二）管理效能指标、重点工作指标、功能任务指标。**

### **1. 管理效能指标**

#### **（1）管理效能指标内容**

针对企业管理短板，设置成本控制指标和债务风险控制指标。成本控制指标包括融资成本节约率、人事费用率、成本费用利润率等。债务风险控制指标包括资产负债率、带息负债比率、已获利息倍数、速动比率等。

对生产经营类企业，针对企业管理短板设置成本控制指标、债

务风险控制指标和经营风险控制指标。经营风险控制指标包括“两金”占流动资产比重、盈余现金保障倍数、应收账款周转率、存货周转率、市场占有率等。

对公共服务类企业，设置服务质量、成本控制、营运效率、安全保障能力等指标，包括成本费用总额占营业总收入的比率、顾客满意度等指标。

## （2）管理效能指标计分规则

以基准值为计分基础，按完成值较目标值增长或下降比例计分。基准值根据上年实际完成值或前三年完成值平均值中的较低值确定。考核目标值不低于基准值时，加分上限为该项基本分的 20%；考核目标值低于基准值 20%（含）以内时，加分上限为该项基本分的 10%；考核目标值低于基准值 20%以上时，完成目标值仅得基本分；未完成考核目标的，扣分上限为该项基本分的 20%。

## 2 重点工作指标

### （1）重点工作指标内容

重点工作主要包含州国资委等机构向企业下达的内在深化改革、风险管控等方面的工作部署。

### （2）重点工作指标考核程序

年初，州国资委等机构根据年度重点工作计划，结合上年度企业存在问题和当年度重点工作，提出企业《年度重点工作计划》，经与州属企业沟通后列入年度经营业绩责任书或作为考核附件单列。年终，企业对照《年度重点工作计划》和经营业绩责任书，结合工作目标完成情况形成《年度重点工作总结分析报告》，提交州国资委。

州国资委根据计划和总结报告等材料及日常工作掌握情况，对企业年度重点工作进行评价打分。

### （3）重点工作指标计分规则

重点工作指标得分 = 指标评价得分（百分制）× 指标权重；

其中：指标评价得分 = （各工作事项指标得分）

完成工作事项目标的，按照指标完成情况在该工作事项指标基本分基础上加分，最多加该项基本分的 20%；未完成工作事项目标的，按照未完成目标任务的程度扣分，最多扣减该项工作事项指标基本分的 20%。

### 3 功能任务指标

（1）功能任务指标为公共产品和服务量等增长性指标的，以基准值为计分基础。基准值根据上年实际完成值或前三年实际完成值的平均值确定，加减分为基本分的 20%。

（2）功能任务指标为州直相关部门下达的重大项目投（融）资计划、重大专项任务等非增长性指标。根据州直相关部门的认定，完成目标任务的得基本分的 110%，完成较好的得基本分的 120%；未完成目标任务的，按照未完成目标任务的程度在基本分基础上扣分，最多扣减该项基本分的 20%。

（3）功能任务指标为服务质量、社会满意度或安全保障能力等评价指标的，视评价结果在基本分的一定比例内分五档计分：120%、110%、100%、90%、80%。出现较大问题但尚不构成重大事故的，视情节扣分，扣分上限为基本分的 50%。

### 三、加分和扣分项目

## **(一) 加分项目。**

1.企业完成州委、州政府交办的重大任务并产生重大经济社会效益，且受到中央，省委、省政府，州委、州政府及省行业主管部门，州级行业主管部门发文表彰的，根据表彰层面不同按每项 2分、1分、0.5分、0.25分分档加分，同一项工作受不同层面同时表彰的，以最高层面分值档次为准。本项最多加 2分。

2.在沪深交易所通过 IPO的，加 1-4分。

上述各项加分累计最多加 3分。

3.企业在考核年度内取得多项奖励的，奖励积分可以累计，但累计加分不超过 5分。

## **(二) 扣分项目。**

1.企业党建工作考核为一般的，扣 2分，党建工作考核为差的，降低一个等次。出现党风廉政建设方面问题的，依据《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》等有关规定，视情节轻重划分责任界限。按干部管理权限由相关部门分别给予责任人以警示谈话、调离岗位、降职、免职处理的，相应扣减 25%、50%、75%、100%的当年绩效年薪。

2.企业未完成《阿坝州州属国有企业负责人经营业绩考核办法》所列保障指标任务的，根据州国资委等机构认定，每项最多扣 0.5分，最多扣 3分。

3.企业发生较大及以下环境事件，经主管部门认定负主要责任的，每发生一次扣 2-3分；迟报较大及以下环境责任事件，每次扣 0.5分；瞒报、谎报较大及以下环境责任事件，每次扣 1.5分；以



上项目累计不超过 5分。当年连续发生三次及以上一般环境事件(级)或连续发生两次及以上较大环境事件(级),原则上降低一个考核等级。扣分或降等按孰高标准执行,不合并使用。

4.企业发生《阿坝州州属国有企业负责人经营业绩考核办法》第四十七条所列情形之一的,按照州国资委等机构认定结论,每项扣 1—5分或降等。其中,属重大责任事件的,扣 5分或降低一个考核等级;属特大责任事件的,考核等级降至 E级。扣分或降等按孰高标准执行,不合并使用。

5.企业对巡视、巡察、审计、监督等机构揭示的重大问题整改不力的,扣 0.5-2分。

6.企业财务预算管理不力的,扣 0.1-1.5分。

7.企业法制建设推进不力的,根据企业法制建设年度考核结果实行扣分,最高扣 2分。

#### 四、利润完成值调整

利润完成值是指经审计并按照考核口径调整后的企业合并会计报表利润总额。计算公式为:

年度考核利润总额 = 合并报表利润总额 - 变卖主业优质资产产生的净收益 - 新增研发费用 ± 考核口径调整数额

##### (一) 调增因素。

1 经核准与考核目标值、基准值相比的重大口径差异;

2 主动消化解决历史遗留问题、处置低效无效资产、承担重大功能任务产生非经营性支出等,对当期经营业绩产生重大影响。

##### (二) 调减因素。

- 1.变卖主业优质资产的净收益（股权投资企业除外）；
- 2.企业未按会计制度规定足额计提的折旧、财务费用等成本费用；
- 3.经核准与考核目标值、基准值相比的重大口径差异。

（三）企业因不可抗力因素需要调整的，由州国资委等机构确定。

（四）管理效能指标、重点工作指标、功能任务指标属财务性指标的，以财务决算为准，不作调整。

（五）因会计政策变更追溯调整以前年度财务指标变动的，不追溯调整以前年度经营业绩考核结果。因会计政策变更影响以后年度财务指标的变动，作为重大考核口径差异调整。

## 五、特殊事项处理

（一）企业在报送经营业绩考核目标建议值时，可以提出需要考虑的特殊事项，并附相关说明材料。经国资委等机构审核同意后，在经营业绩责任书中予以约定。

（二）对于未在经营业绩责任书中约定或考虑不充分的特殊事项，企业可以在报送经营考核目标完成情况时提出，并附相关说明材料。国资委等机构审核后，在核定经营业绩考核结果时予以适当处理。

（三）企业申请特殊事项对考核指标完成值的影响额度需经过会计师事务所审计，并出具有关审计报告。

## 六、考核等级划分

按照年度考核综合得分，考核结果划分为 5 个等级，各等级分值区间为：

A级：A级 120分；

B级：120分 > B级 110分；

C级：110分 > C级 100分；

D级：100分 > D级 90分；

E级：90分 > E级。

本办法“ A级封顶分数 ” 设定为 130分。

## 七、考核等级限定

（一）利润总额完成值低于上年实际完成值（对应净资产收益率处于行业优秀值的除外），净资产收益率行业对标等次下降以及完成值低于行业平均值的（因所承担政府指令性投资项目重大亏损，对企业利润总额造成重大影响的功能性企业除外），最终考核结果原则上不得进入 A级。功能性企业未完成功能目标任务的，不得进入 A级。

（二）企业利润总额目标值为负数，实际完成值减亏但仍处于亏损状态，最终考核结果不得进入 B级；扭亏为盈，最终考核结果不得进入 A级（因所承担政府指令性投资项目重大亏损，对企业利润总额造成重大影响的功能性企业除外）。

（三）利润总额目标值为第三档的，最终考核结果不得进入 A级（因所承担政府指令性投资项目重大亏损对企业利润总额造成重大影响的功能性企业除外）。

（四）企业党建工作考核或党风廉政建设责任制考核在较好等次以下的，最终考核结果不得进入 A级。

（五）因不可抗力的自然灾害等造成的非经营责任造成重大亏损对企业利润总额造成重大影响的，由企业本着实事求是的原则，提出专题报告，由州国资委等机构根据实际情况审核认定相关指标值，客观确定等级限定。

# 阿坝州州属国有企业负责人经营业绩考核办法

## 任期经营业绩考核细则

### 一、任期经营业绩考核综合计分

任期经营业绩考核综合得分 = 指标考核得分 + 任期激励加分

### 二、任期经营业绩考核各指标计分

#### (一) 效益效率指标。

##### 1. 国有资本保值增值率指标计分

国有资本保值增值率指标（竞争性企业基本分 50分，功能性企业基本分 40分）

国有资本保值增值率 = 任期内各年度国有资本保值增值率相乘后开三次方

该指标计分以基准值为基础。国有资本保值增值率基准值根据上一任期实际完成值和上一任期第三年完成值的较低值确定。基准值和完成值相关数据以经审核的企业年度报表数据为准。

（1）目标值不低于基准值时，分目标值加分和完成值加减分，累计加分不超过基本分的 40%。目标值加分：企业目标值大于 100%（因所承担政府指令性投资项目重大亏损，对企业保值增值率造成重大影响的功能性企业，可以 97%为基础加分），每高一个百分点，加 1分，最多加基本分的 15%。

完成值加减分为：完成值超过目标值时，每超过 0.4个百分点，加 1分，最多加基本分的 25%；完成值低于目标值时，每低于 0.5个百分点，扣 1分，最多扣减基本分的 20%。

(2)目标值低于基准值时,完成值每超过目标值 0.5个百分点,加 1分,根据低于基准值的情况加分受限;完成值低于目标值,每低于目标值 0.5个百分点,扣 1分,最多扣减基本分的 20%:

目标值比基准值低 3个百分点(含)以内的,最多加基本分的 20%。

目标值比基准值低 3-5个百分点(含)以内的,最多加基本分的 15%。

目标值比基准值低 5个百分点以上的,最多加基本分的 10%。

(3)目标值经对标达到优秀值的,完成后直接得满分。

(4)目标值低于 100%,完成目标且完成值仍低于 100%的,只得基本分(因所承担政府指令性投资项目重大亏损,对企业保值增值率造成重大影响的功能性企业除外)。

目标值低于 100%且目标值较基准值降低 10个百分点以上,完成目标且完成值仍低于 100%,进行特别处理:完成值较基准值降低幅度低于行业下滑幅度的,得基本分的 90%;完成值较基准值降低幅度高于行业下滑幅度的,得基本分的 80%。

## 2.全员劳动生产率指标计分

全员劳动生产率指标(基本分 20分)

全员劳动生产率 = 三年劳动生产总值之和 / 三年平均从业人员人数之和

劳动生产总值 = 劳动者报酬 + 固定资产折旧 + 生产税净额 + 营业盈余

该指标计分以基准值为基础。全员劳动生产率指标基准值根据上一任期实际完成值和上一任期第三年实际完成值的较低值确定。基准

值和完成值相关数据以经审核的企业年度报表数据为准。

(1) 考核目标值不低于基准值时，完成值每超过目标值 3%，加 1 分，最多加基本分的 30%；未完成考核目标值的，每低于目标值 5%，扣 1 分，最多扣减基本分的 20%。

(2) 考核目标值低于基准值时，按以下规则加分受限；未完成考核目标值的，每低于目标值 5%，扣 1 分，最多扣减基本分的 20%：

目标值比基准值低 10%(含)以内的，完成值每超过目标值 3% 加 1 分，最多加基本分的 20%。

目标值比基准值低 10%-20%的，完成值每超过目标值 4%加 1 分，最多加基本分的 15%。

目标值比基准值低 20%(含)以上的，完成值每超过目标值 5% 加 1 分，最多加基本分的 10%。

### 3.总资产周转率指标（基本分 20分）

该指标计分以基准值为基础。总资产周转率基准值根据上一任期实际完成值和上一任期第三年实际完成值的较低值确定。基准值和完成值相关数据以经审核的企业年度报表数据为准。

(1) 考核目标值不低于基准值时，完成值每超过目标值 3%，加 1 分，最多加基本分的 30%；未完成考核目标值的，每低于目标值 5%，扣 1 分，最多扣减基本分的 20%。

(2) 考核目标值低于基准值时，按以下规则加分受限；未完成考核目标值的，每低于目标值 5%，扣 1 分，最多扣减基本分的 20%：

目标值比基准值低 10%(含)以内的，完成值每超过目标值 3% 加 1 分，最多加基本分的 20%。

目标值比基准值低 10%-20%的,完成值每超过目标值 4%加 1分,最多加基本分的 15%。

目标值比基准值低 20%(含)以上的,完成值每超过目标值 5%加 1分,最多加基本分的 10%。

## **(二) 功能任务指标。**

1 功能任务指标为公共产品和服务量等增长性指标的,以基准值为计分基础。基准值根据上一任期实际完成值或上一任期第三年实际完成值的较低值确定,加减分为基本分的 20%。

2 功能任务指标为州直相关部门下达的重大项目投(融)资计划、重大专项任务等非增长性指标。根据州直相关部门的认定,完成目标任务的得基本分的 110%,完成较好的得基本分的 120%;未完成目标任务的,按照未完成目标任务的程度在基本分基础上扣分,最多扣减该项基本分的 20%。

3 功能任务指标为服务质量、社会满意度或安全保障能力等评价指标的,视评价结果在基本分的一定比例内分五档计分:120%、110%、100%、90%、80%。出现较大问题但尚不构成重大事故的,视情节扣分,扣分上限为基本分的 50%。

## **(三) 加分奖励。**

对任期经营业绩等方面取得突出成绩的企业,经州国资委等机构评定后给予加分:

企业任期内年度考核获得三个 A 级的加 3 分;企业任期内年度考核获得两个 A 级、一个 B 级的加 2 分。

### **三、任期考核等级划分**

(一) 任期考核等级按年度考核等级划分分值区间确定。

(二) 任一效益效率指标目标值低于基准值，最终考核结果不得进入 A 级。

(三) 国有资本保值增值率目标值低于 100% 的，最终考核结果不得进入 B 级（功能性企业除外）。

(四) 国有资本保值增值率目标值低于 100%，且较基准值低 10 个百分点以上（完成值较基准值降低幅度低于行业下滑幅度的除外），最终考核结果不得超过 C 级。

信息公开选项：主动公开

阿坝州人民政府办公室

2021年 1月 29日印发

