

奎屯市国有资产监督管理局文件

奎国资规〔2025〕1号

关于印发《奎屯市国有企业负责人经营业绩考核办法(试行)》的通知

市属各监管企业：

为深入贯彻落实党中央、自治区、自治州关于深化国资国企改革、完善国有企业分类考核评价体系决策部署，修订后的《奎屯市国有企业负责人经营业绩考核办法(试行)》已经市十届人民政府第59次常务会议研究同意，现印发你们，请认真贯彻执行。

奎屯市国有资产监督管理局

2025年10月21日



奎屯市国有企业负责人经营业绩考核办法

(试 行)

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，全面贯彻落实党中央、自治区、伊犁州、奎屯市委关于深化国有企业改革、完善国有企业分类考核评价体系的各项决策部署和奎屯市委的工作要求，切实履行国有企业出资人职责，落实国有资产保值增值责任，建立健全有效的激励与约束机制，引导企业不断增强核心功能和提升核心竞争力，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》等相关规定，制定本办法。

第二条 本办法所称企业负责人是指经奎屯市人民政府授权由奎屯市财政局及奎屯市国有资产监督管理局（以下简称国资局）履行出资人职责直接监管的企业中的高层管理的人员。

高层管理人员包括：

（一）党委书记、党委副书记、党委纪检书记、党委委员；

（二）董事长、副董事长、董事（不含外部董事、职工董事）；

（三）总经理、副总经理、财务总监。

第二章 分类考核

第三条 统筹企业肩负的经济责任、政治责任、社会责任，根据国资局确定的企业功能定位和特点，突出不同考核重点，差异化设置考核指标及权重，实行“一类一策”考核。

（一）对主业处于充分竞争行业和领域的商业一类企业，以提升企业核心竞争力为重点，主要考核企业经济效益、经营效率、资本回报水平。

（二）对主业处于国家安全、国民经济的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业二类企业，在保证合理回报和国有资本保值增值的基础上，聚焦增强企业核心功能，加强对战略支撑保障能力和重大专项任务的考核。

（三）对公益类企业，以社会效益为考核导向，主要考核服务质量、成本控制、营运效率和保障能力。

第四条 根据企业功能定位、发展目标、发展阶段和短板弱项，“一企一策”差异化设置分类考核指标。

（一）对工业企业，注重引导企业提升自主创新能力，设置研发经费投入强度、存货周转率、应收账款周转率、全员劳动生产率等指标；

（二）对主业集中度不高的企业，聚焦主责主业，设置主业资产占比、主业营收占比、主业利润占比等指标；

（三）对贸易量较大而盈利水平较低的企业，加强盈利能力考核，设置营业利润率、营业收现率、总资产报酬率等指标；

（四）对国有资本投资、运营公司，注重引导企业加强战略性新兴产业、未来产业及新质生产力等领域投资，加强投融资、股权、资产管理，设置成本费用利润率、带息负债融资成本率、投资回报率等指标；

（五）对债务风险突出的企业，加强风险防范，设置资产负债率、现金流动负债比率、带息负债比率等指标；

（六）对承担能源、资源安全保障的企业，加强重要能源产能、产量，重要物资产量、储备量等方面的考核；

（七）对承担重要民生项目的交通、水电等企业，注重引导企业完成重大专项任务，加强对重大专项任务完成情况的考核；

（八）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，“一企一策”确定考核指标和考核方式。

第五条 建立经营业绩考核特殊事项清单并动态调整。注重引导企业履行政治责任、社会责任，将企业贯彻落实国家和自治区、自治州、奎屯市重大决策部署、上交国有资本收益、减亏止损、国资监管工作要求等情况列入管理清单，给予考核加分、晋级奖励和减分、降级惩处。

第三章 考核目标的确定及实施

第六条 国资局负责组织实施企业负责人经营业绩考核工作，采取由国资局局长与企业主要负责人签订经营业绩责任书的方式进行。年度经营业绩考核以一个公历年为考核期。任期经营业绩考核以三年为一个考核期。

第七条 考核目标的确定：

（一）国资局确定经营业绩考核基准值。年度经营业绩考核基准值以企业上年完成值、前三年完成值的平均值为基础；任期经营业绩考核基准值以上一任期完成值、上一任期第三年完成值为基础，结合企业发展情况或任务要求综合确定。

（二）企业预报经营业绩考核目标建议值。考核期初，企业按照国资局经营业绩考核要求，提出经营业绩考核目标建议值，原则上不得低于基准值，同必要的说明材料报国资局。

（三）双方共同确定经营业绩考核目标值。国资局对经营业绩考核目标建议值进行审核，以基准值为基础，结合奎屯市经济社会发展总体目标、历史对标、行业对标和国资国企发展要求等因素，提出考核目标值，征求企业意见后确定经营业绩考核目标值。

第八条 考核期中，国资局对经营业绩责任书执行情况实施动态评估，对考核目标完成进度不理想的企业提出预警。目标值发生变动的与企业沟通后进行调整。

第九条 建立重大事项报告制度。企业发生较大及以上生产安全责任事故、网络安全事件、生态环境事件、质量事故、重大资产损失、重大法律纠纷案件、重大投资融资和资产重组、重大风险事件等，对经营业绩产生重大影响的，应及时报告国资局。

第十条 经营业绩完成情况考核程序：

（一）考核期末，企业依据经审计的财务决算数据，形成经营业绩总结分析报告，连同财务审计报告报送国资局。

（二）国资局采取聘请第三方会计师事务所、现场查验、专项调查、分析研判等方式，对企业负责人经营业绩目标完成情况进行考核，结合日常工作掌握情况和有关方面意见，形成考核结果。

（三）国资局将考核结果反馈给企业，企业负责人有异议的，应及时向国资局反映。

（四）考核结果在征求组织、人社、财政部门意见后，国资局专题向市委、政府报告，经同意后，企业兑现绩效年薪和任期激励收入，并在企业进行公示。

第十一条 授权董事会考核经理层的企业，董事会根据国资局确定的企业负责人年度和任期经营业绩考核结果，结合经理层个人履职绩效，确定经理层成员业绩考核结果和薪酬分配方案。

第四章 考核结果及奖惩

第十二条 年度和任期经营业绩考核等级分为 A、B、C、D 四个级别。年度经营业绩考核满分 150 分，任期经营业绩考核满分 130 分。考核综合得分在满分 90%（含）以上为 A 级，75%（含）-90%为 B 级，60%（含）-75%为 C 级，低于 60%为 D 级。上年度考核结果为 A、B、C 级的，本年度绩效年薪可分别按上年度绩效年薪的 50%、40%、30%按月预支付；其余部分根据本年度经营业绩考核确定的薪酬结果，

在考核年度发放，多退少补。

第十三条 国资局根据企业年度和任期经营业绩考核结果，对企业负责人实施奖惩和薪酬分配。

第十四条 对企业负责人实行物质激励与精神激励相结合。物质激励主要包括与经营业绩考核结果挂钩的绩效年薪、任期激励收入；精神激励主要包括给予通报表扬，优先推荐其为党代表、人大代表和政协委员以及各级劳动模范等。

第十五条 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 级且无重大客观原因的，按管理权限对企业相关负责人予以调整。

第十六条 建立健全考核容错机制，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、发展战略性新兴产业等，对经营业绩产生重大影响的，按照“三个区分开来”要求和有关规定，在考核上不做负向评价。

第五章 附 则

第十七条 企业在考核期内生产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，经企业申请，国资局可视情况调整变更经营业绩责任书的相关内容。

第十八条 把企业党的建设、领导班子综合考核评价同企业负责人经营业绩考核衔接起来，强化考核结果运用。

第十九条 企业纪委书记（纪检委员）的考核，有其他规定的，从其规定。

第二十条 企业应当按照分级管理原则，落实对所出资企业的出资人职责，制定完善企业内部经营业绩考核制度，开展全员业绩考核，并加强对制度执行情况的跟踪、督促和检查，确保经营业绩考核制度健全、程序规范、结果合理。

第二十一条 委托监管企业负责人经营业绩考核依照本办法执行。

第二十二条 本办法由奎屯市国资局负责解释。现行奎屯市市属国有企业负责人经营业绩考核有关规定，凡与本办法不一致的，按本办法执行。

第二十三条 本办法自公布之日起 30 日后施行。

- 附件：1. 企业负责人年度和任期经营业绩分类考核实施细则
2. 经营业绩考核特殊事项管理清单

企业负责人年度和任期经营业绩分类考核 实施细则

一、年度经营业绩考核评分细则

(一) 指标设置

1.基本指标 2 项。企业共性指标：利润总额、净资产收益率。

2.分类指标 3-4 项。根据企业功能定位、发展目标、发展阶段和短板弱项，“一企一策”差异化设置指标。

3.党建指标。依据国有企业综合党委关于国有企业党的建设工作要求另行制定考核细则。

4.重点工作任务指标。根据不同阶段国资国企改革发展实际，围绕市委、政府和国资局安排的重点工作任务，在深化国有企业改革、上交国有资本收益、减亏止损、“两非两资”清理处置、债权清收、防范债务风险等方面确定考核指标及分值。

(二) 指标分值

1.商业一类企业。基本指标 70 分（利润总额 50 分、净资产收益率 20 分），分类指标 30 分。

2.商业二类企业。基本指标 60 分（利润总额 45 分、净资产收益率 15 分），分类指标 40 分。

3.公益类企业。基本指标 50 分（利润总额 40 分、净资

产收益率 10 分)，分类指标 50 分。

所有企业设置党建指标 10 分，重点工作任务指标 10 分。

对承担政府战略任务、重要民生项目或重大专项任务等有特殊要求的企业，或处于特殊发展阶段的企业，指标和权重可适当调整。

（三）计分具体方法

年度考核综合得分=（基本指标得分+分类指标得分）×业绩考核系数+党建工作考核得分+重点工作任务考核得分+考核加分-考核减分。所有事项加分上限为 20 分和考核减分（经营业绩考核特殊事项管理清单里减分事项）上限为 20 分。

业绩考核系数分布区间为 1-1.3，根据企业归母净利润、资产总额、职工人数、上缴税费、劳动生产总值等指标数据回归加权计算确定，同时考虑企业功能界定和分类情况确定指标权重，具体按照《业绩考核系数》（附表）计算，每年核定一次。

1.基本指标计分规则：

利润总额实际完成值低于基准值不得分；高于基准值但低于目标值，按完成比例得分；高于目标值，每增长 2%加 1 分，最多加至基本分的 20%。

净资产收益率实际值低于基准值不得分；高于基准值但低于目标值，按完成比例得分；高于目标值，按照企业平均所有者权益规模大小，并根据企业功能界定和分类情况，增

长变动以下比率时加 1 分，最多加至基本分的 20%。

平均所有者权益（亿元）	商业一类	商业二类	公益类
200（含）以上	0.15%	0.105%	0.075%
100（含）-200	0.20%	0.14%	0.10%
50（含）-100	0.30%	0.21%	0.15%
10（含）-50	0.40%	0.30%	0.20%
1（含）-10	0.50%	0.35%	0.25%
1 以下	0.60%	0.40%	0.30%

在计算利润总额时考虑以下因素：

（1）当年计入企业利润表中的“研发费用”，调增业绩利润。其中，纳入国家、自治区、自治州级关键技术攻关清单项目产生的研发费用分别按照 200%、150%、120%予以回调；

（2）符合规定的影响当期经营业绩的捐赠支出，调增业绩利润；

（3）对非企业自主行为所致并对当期经营业绩影响较大的企业处理历史遗留问题支出，调增业绩利润；

（4）因落实中央、自治区、自治州、奎屯市重大政策，履行企业政治责任和社会责任形成的支出，调增业绩利润；

（5）企业合并报表中会计差错更正调减的未分配利润或审计、巡视巡察等反馈违规事项影响的利润总额调减业绩利润；

（6）企业发生的与主营业务无直接关系，以及虽与主营业务相关，但由于其性质特殊、金额较大且具有偶发性特点的收益，调减业绩利润。

（7）应当在以前年度确认但反映在考核年度的利润，

若导致考核年度经济效益变化，考核时对该部分利润不予确认。

（8）对于偏离主业盲目投资、脱实向虚从事高风险业务等产生的经济效益，经核定予以调减。

（9）其他可以调增或调减利润总额的特殊事项，经市委、政府、国资局认定后予以确认。

2.分类指标计分规则：根据企业年度实际完成值较上年改善情况和所处行业区间统筹计分。实际完成值低于基准值不得分；高于基准值但低于目标值，按比例得分；高于目标值，得满分。指标具体事项及分值在经营业绩考核责任书中确定。

3.党建指标由国有企业综合党委制定具体指标和计分标准。

4.重点工作任务指标由国资局制定具体指标和计分标准。原则上可量化的按比例得分，不可量化的完成得分，未完成不得分。

（四）晋级要求

1.企业年度考核完成利润总额目标值但归属于母公司所有者的净利润为负值的，不得进入 A 级。

2.企业重大专项任务完成差距较大的，不得进入 A 级(受重大政策调整或重大不可抗因素影响除外)。

3.企业年度党建考核结果较差的，不得进入 A 级。

（五）考核结果应用

1.依据企业负责人年度经营业绩考核综合得分和考核等

级，确定企业年度考核评价系数，最高不超过 2。具体公式如下：

当考核结果为 A 级时，年度考核评价系数= $1.6 + 0.4 \times (\text{考核分数} - \text{A 级起点分数}) / (\text{A 级最高分数} - \text{A 级起点分数})$ ，分布区间为 1.6-2；

当考核结果为 B 级时，年度考核评价系数= $1.1 + 0.5 \times (\text{考核分数} - \text{B 级起点分数}) / (\text{A 级起点分数} - \text{B 级起点分数})$ ，分布区间为 1.1-1.6；

当考核结果为 C 级时，年度考核评价系数= $0.5 + 0.6 \times (\text{考核分数} - \text{C 级起点分数}) / (\text{B 级起点分数} - \text{C 级起点分数})$ ，分布区间为 0.5-1.1；

当考核结果为 D 级时，年度考核评价系数= $0.5 \times \text{考核分数} / \text{C 级起点分数}$ ，分布区间为 0-0.5。

2.考核结果为 D 级出现以下情形的，企业年度考核评价系数为 0：

（1）考核综合得分未达到 60 分的；

（2）在贯彻落实国家和自治区重大战略部署、承担重大专项任务和履行政治责任、社会责任表现较差且发生案事件后，未履行或未正确履行职责，造成严重不良后果的；

（3）围绕主责主业增强企业核心功能和提升核心竞争力等方面表现较差，经营不善导致企业增加亏损的；

（4）经市委、政府、国资局认定的其他事项。

（六）绩效年薪的确定

企业主要负责人绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系

数×绩效年薪调节系数

二、任期经营业绩分类考核评分细则

（一）指标设置

1.基本指标 2 项。企业共性指标：国有资本保值增值率、全员劳动生产率。其中国有资本保值增值率任期计算方法为任期内各年度国有资本保值增值率的乘积。高校、科研院所以作价入股方式转化的职务科技成果，不纳入考核范围。全员劳动生产率指企业任期内劳动生产总产值之和与平均从业人数的比值。

2.分类指标。设置 2-3 项，如总资产周转率、总资产报酬率、经济增加值率、作用贡献、功能保障等。按照企业年度考核分类指标确定方法，综合考虑企业发展规划、可持续发展能力和核心竞争能力等因素确定。

3.任期内年度考核结果。任期内各年度考核结果对应的分值。

（二）指标分值

1.商业一类企业。基本指标 55 分（国有资本保值增值率 35 分、全员劳动生产率 20 分），分类指标 30 分，任期内年度考核结果 15 分。

2.商业二类企业。基本指标 45 分（国有资本保值增值率 30 分、全员劳动生产率 15 分），分类指标 40 分，任期内年度考核结果 15 分。

3.公益类企业。基本指标 30 分（国有资本保值增值率 20 分、全员劳动生产率 10 分），分类指标 55 分，任期内年

度考核结果 15 分。

（三）计分具体方法

任期经营业绩考核综合得分 = （基本指标得分+分类指标得分+任期内年度考核结果得分）×任期业绩考核系数 + 考核加分-考核扣分。所有事项加分上限为 20 分和考核减分（经营业绩考核特殊事项管理清单里减分事项）上限为 20 分。

任期经营业绩考核系数按照任期内各年度业绩考核系数的平均值确定。

1.基本指标计分规则：实际完成值低于基准值不得分；高于基准值但低于目标值，按完成比例得分；高于目标值，每增长 2%加 1 分，最多加至基本分的 20%。

2.分类指标计分规则：实际完成值低于基准值不得分；高于基准值但低于目标值，按比例得分；高于目标值，得满分。指标具体事项及分值在任期经营业绩考核责任书中确定。

3.任期内年度考核结果得分。企业负责人任期内年度经营业绩考核结果为 A 级得 5 分；为 B 级得 4 分；为 C 级得 3 分；为 D 级得 2 分。

（四）晋级要求

1.考核期末企业国有资本保值增值率低于当年全行业平均值，不得进入 A 级（受重大政策调整或不可抗因素影响的除外）。

（五）考核结果应用

依据企业负责人任期经营业绩考核综合得分和考核等

级，确定企业任期考核评价系数，最高不超过 0.3。具体公式如下：

当考核结果为 A 级时，任期考核评价系数= $0.25+0.05\times(\text{考核分数}-\text{A 级起点分数})/(\text{A 级最高分数}-\text{A 级起点分数})$ ，分布区间为 0.25-0.3；

当考核结果为 B 级时，任期考核评价系数= $0.15+0.1\times(\text{考核分数}-\text{B 级起点分数})/(\text{A 级起点分数}-\text{B 级起点分数})$ ，分布区间为 0.15-0.25；

当考核结果为 C 级时，任期考核评价系数= $0.05+0.1\times(\text{考核分数}-\text{C 级起点分数})/(\text{B 级起点分数}-\text{C 级起点分数})$ ，分布区间为 0.05-0.15；

当考核结果为 D 级时，任期考核评价系数= $0.05\times(\text{考核分数}-\text{D 级起点分数})/(\text{C 级起点分数}-\text{D 级起点分数})$ ，分布区间为 0-0.05。

（六）任期激励收入的确定

企业主要负责人任期激励收入=任期内年度薪酬之和 $\times$ 任期考核评价系数

附表

企业负责人业绩考核系数表

功能分类 权重 指标因素	商业一类	商业二类	公益类
归母净利润	30%	25%	20%
资产总额	20%	25%	30%
职工人数	20%	25%	30%
上缴税费	20%	15%	10%
劳动生产总值	10%	10%	10%

归母净利润系数 $r=1.0766 \times R^{0.0637}$, R 为利润总额 (千万元);

资产总额系数 $z=1.0186 \times Z^{0.0399}$, Z 为资产总额 (亿元);

职工人数系数 $g=0.6525 \times G^{0.105}$, G 为平均职工人数 (人);

上缴税费系数 $s=1.1523 \times S^{0.0601}$, S 为缴税总额 (千万元);

劳动生产总值系数 $q=0.6886 \times Q^{0.1639}$, Q 为全员劳动生产
总值 (千万元)。

经营业绩考核特殊事项管理清单

根据奎屯市发展战略需要、经济社会发展要求和企业功能定位，将企业承担的政治责任、社会责任，以及落实国资监管工作要求等情况列入管理清单，作为企业负责人经营业绩考核中经营业绩指标计分外加减分、晋降级的重要依据。特殊事项主要包括：

一、加分及晋级事项

（一）贯彻落实奎屯市委、人民政府重大决策部署，在国有企业履行战略使命方面，承担重大专项任务和履行政治责任、社会责任方面作出突出贡献的企业，被市级以上部门表彰的，加 1-3 分。助力乡村振兴、推动兵地融合、吸纳就业等方面实绩突出的，加 1-3 分。

（二）科技创新取得重大成果的企业，加 2-5 分。

1. 获得国家科学技术进步或技术发明奖、国家质量奖、国家专利奖，承担完成国家关键核心重大技术攻关项目（科研课题）取得优异成绩或实现重大节点突破经有关方面认定，新增国家实验室、国家重点实验室的，加 5 分；

2. 获得自治区科学技术进步奖或技术发明奖一等奖，承担完成自治区关键核心重大技术攻关项目（科研课题）取得优异成绩或实现重大节点突破经有关方面认定，加 3 分；

3. 获得自治区科学技术进步或技术发明奖二、三等奖，经认定的科技创新平台建设、重大科技项目、科技成果转化

方面表现优秀，企业年度研发经费投入强度达到行业优秀值的，加 2 分。

（三）上市融资方面成效显著的企业，加 3-5 分。

A 股主板、创业板、科创板及境外成功首发上市的，加 5 分；通过收购兼并等市场化手段取得上市公司控制权的，加 3 分。

（四）品牌建设取得突出成绩的，加 1-5 分。

1.进入中国 500 强，加 5 分；进入行业 500 强，加 3 分。

2.新增中国名牌产品、驰名商标，加 5 分；新增新疆名牌产品、驰名商标，加 3 分。

（五）国有企业综合党委考核结果优秀的，加 1-2 分。

1.领导班子考核被评为“优秀”的，加 2 分；

2.领导干部考核中有被评为“优秀”的，加 1 分。

（六）重点任务落实有力的企业，加 0.5-1 分。

1.奎屯市重大项目建设推进较好的，加 1 分；

2.重点监管任务完成较好的，加 0.5-1 分。

(七)非主营业务处置自有房产的，在评估价的基础上每上浮 10%，加 0.1 分，最多加 1 分。

同一事项获得多个奖励的不累计加分，按照最高层级加分。

二、减分及降级事项

（一）贯彻落实奎屯市委、人民政府重大决策部署，承担重大专项任务和履行政治责任、社会责任方面表现较差的企业，扣 1-3 分。

（二）企业存在违规开展虚假贸易、未完成节能减排目

标、拖欠中小企业、民营企业账款，拖欠职工、农民工工资及社保，对重大经营风险未及时报告或发生重大经营风险等情形，经认定造成重大不良影响或者国有资产损失的，国资局按照有关规定视情况轻重扣 1-5 分，情节特别严重的，给予降级处理。

（三）重点工作任务落实不力的企业，扣 1-2 分或降级。

1.奎屯市重点项目建设 and 监管任务完成较差的，扣 1-2 分。

2.未按时完成国有资本收益上交任务的，扣 2 分；连续 2 年欠缴国有资本收益的，予以降级处理；

3.收到市级及以上提醒函的，扣 0.5 分；被通报批评的，扣 1 分；被约谈的，扣 1.5 分；

4.资产负债约束不力，任期内资产负债率连续三年逐年升高且超过基准线企业，扣 2 分；

5.决算报表与 12 月份财务快报利润总额偏差幅度超过 $\pm 10\%$ 的，每超过 1 个百分点扣 0.15 分，扣分上限 2 分。

（四）考核年度企业发生重大安全生产责任事故的，扣 0.5 分；发生特别重大安全生产责任以上事故的，扣 1 分。

（五）企业负责人有“第三种形态”以上处罚的（非党员参照“第三种形态”以上处理的），扣 1 分。

（六）因环保问题被督查，对奎屯市造成重大影响的，扣 1 分。

同一事项受到多个处罚的不累计扣分，按照最高层级扣分。

三、其他事项

经奎屯市委、政府、国资局认定可以加分、减分、晋级、降级的其他事项，视情形确定分值。

四、特殊事项处理流程

各企业在考核期末报送经营业绩总结分析报告时，结合自身实际向国资局提出特殊清单加减分事项，同时报送相关印证资料，经国资局征询相关部门意见后，予以加减分。