

奎屯市国有资产监督管理局文件

奎国资规〔2021〕5号

关于印发《奎屯市国资监管企业负责人经营业绩分类考核办法》的通知

市属各监管企业：

《奎屯市国资监管企业负责人经营业绩分类考核办法》已经市九届人民政府第36次常务会议研究同意，现印发你们，请遵照执行。

附件：奎屯市国资监管企业负责人经营业绩分类考核办法

奎屯市国有资产监督管理局

2021年4月19日

附件：

奎屯市国资监管企业负责人经营业绩 分类考核办法

第一章 总则

第一条 为全面贯彻落实党中央、自治区党委关于深化国有企业改革、完善国有资产管理体制的各项决策部署，切实履行国有资产出资人职责，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，引导企业更好履行职责使命，实现高质量发展，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》等有关法律法规和《中共中央 国务院关于深化国有企业改革的指导意见》（中发

〔2015〕22号)以及自治区深化国有企业负责人薪酬制度改革等有关规定,结合奎屯市国有企业实际,制定本办法。

第二条 本办法所称企业负责人是指经市人民政府授权由市国有资交监督管理局(以下简称市国资局)履行出资人职责的企业中由市委、市人民政府、市国资局和受托监管部门管理的人员。

第三条 企业负责人经营业绩考核遵循的原则:

(一)质量第一、效益优先。牢固树立新发展理念,大力推动创新驱动发展,加快质量变革、效率变革、动力变革,持续增强直属国有经济竞争力、创新力、抗风险能力,不断做强做优做大国有资本。

(二)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责,以管资本为主加强国有资产监管,有效落实国有资产保值增值责任。

(三)短期目标与长远发展相统一。构建年度考核与任期考核相结合,结果考核与过程评价相结合,立足当前、着眼长远的考核体系。

(四)激励与约束紧密结合。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 按照本办法进行负责人经营业绩考核的企业应当具备以下条件:

(一) 已进行公司制改制，法人治理结构健全；

(二) 会计核算符合《中华人民共和国会计法》、企业会计准则和有关会计制度规定；

(三) 负责人受市委、市人民政府、市国资局和受托监管部门管理。

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，结合不同企业在我市经济社会发展中的作用、现状和需要，对不同功能类别企业，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 对主业处于充分竞争行业和领域的商业类企业（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重点，年度主要考核企业经济效益、资本运营效率和价值创造能力，任期主要考核资本回报水平和可持续发展能力。

第七条 对承担政府战略任务、重大民生项目或重大专项任务的商业类企业（商业二类企业），以支持企业可持续发展和服务我市战略为导向，在保证合理回报和国有资本保值增值的基础上，加强对服务我市发展战略、保障经济运行以及完成重大专项任务的考核。

第八条 对提供社会公共服务和公共产品的公益类企业，以保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为考核导向，重点考

核产品服务质量和成本控制、营运效率和保障能力。社会效益指标应引入第三方评价。

第九条 根据企业经营性质、发展导向、发展目标、发展阶段，设置有针对性的差异化分类考核指标。

（一）对科技水平要求高的企业，注重引导企业提升自主创新能力，加强研发投入、科技成果产出或转化等指标的考核。

（二）对国资国企改革任务重的企业，加强重点专项任务和重大改革任务阶段性成果的考核。

（三）对资产负债水平超过预警线的企业，加强资产负债率、经营性现金流、资本成本率等债务水平或偿债能力指标的考核。

（四）对国有资本投资、运营公司，加强国有资本布局 and 结构优化、提升产业竞争力以及提高国有资本运营效率和国有资本回报水平等情况的考核。

（五）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，考核指标和考核方式可以“一企一策”确定。

第三章 考核目标的确定及实施

第十条 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确定。

第十一条 年度基准值依据市国资局确定的年度发展目标，结合企业功能定位、企业经营性质和业务特点、考核指标上年完

成值、近三年完成值和行业对标或任务要求等情况综合确定；企业因转型升级、重大结构调整或重大政策性减利因素影响，预期当期考核指标出现重大变化的，由市国资局视影响程度给予统筹考虑后，合理确定相关指标目标值。

任期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，结合行业对标或任务要求等情况综合确定。

第十二条 企业负责人经营业绩考核由市国资局组织实施，采取由市国资局负责人或其授权代表与企业主要负责人签订经营业绩责任书的方式进行。

第十三条 经营业绩责任书内容包括：

- （一）双方的单位名称、职务和姓名；
- （二）考核内容，包括市国资局确定的考核基准值和企业确定的考核目标值及指标权重；
- （三）双方权利和责任；
- （四）责任书的变更、解除和终止；
- （五）其他需要约定的事项。

第十四条 企业负责人经营业绩责任书签订程序：

（一）报送经营业绩考核目标建议值。年度和任期考核期初，企业根据本办法和经营业绩考核要求，结合企业功能定位和经营实际，提出考核期内经营业绩考核目标建议值，连同必要的说明材料报市国资局；

（二）核定经营业绩考核基准值。市国资局在综合分析和测

算基础上，确定年度和任期经营业绩考核基准值；

（三）确定经营业绩考核目标值。企业根据市国资局确定的考核基准值，确定本企业考核期内经营业绩考核目标值报市国资局；

（四）签订经营业绩考核责任书。按照市国资局确定的考核目标值，由市国资局负责人或者其授权代表同企业主要负责人签订经营业绩责任书。

第十五条 考核期中，市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。

第十六条 建立重大事项报告制度。企业发生较大及以上生产安全事故和网络安全事件、重大及以上生态环境事件、重大财产损失、重大投资融资和资产重组等，对经营业绩产生重大影响的，要及时向人民政府及和市国资报告。

第十七条 经营业绩完成情况按照下列程序进行考核：

（一）考核期结束，企业依据会计中介机构审计并经审计机构审核的财务审计报告，形成经营业绩总结分析报告，连同财务审计报告报送市国资局；

（二）市国资局、审计局、人社局等相关部门组成经营业绩考核组，依据财务审计报告和其他相关资料，结合企业总结分析报告，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）考核组将考核与奖惩意见反馈给企业。企业负责人对

考核结果有异议的，可及时向考核组机构反映。考核组将最终确认的考核结果在一定范围内公开。

第十八条 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。

第十九条 落实董事会对经理层的经营业绩考核职权：

（一）授权董事会考核经理层的企业，市国资局与董事会授权代表签订年度和任期经营业绩责任书，董事会依据市国资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）经营业绩考核组根据签订的经营业绩责任书和企业考核目标完成情况，确定企业主要负责人年度和任期经营业绩考核结果；

（三）董事会根据考核组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。

第四章 考核结果及奖惩

第二十条 年度经营业绩考核和任期经营业绩考核等级分为 A、B、C、D、E 五个级别。

第二十一条 市国资局根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的主要依据和职务调整的重要依据。

第二十二条 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、任期激励收入；精神激励主要包括给予通报表扬等方式。

第二十三条 对贯彻落实市委、市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，以及在科技创新、上市融资、招商引资、安全生产等方面取得突出成绩的，在经营业绩考核中给予加分、晋级奖励。

第二十四条 连续两年年度经营业绩考核结果为 E 级或任期经营业绩考核结果为 E 级、且无重大客观原因的，对企业相关负责人予以调整或提出调整建议。

第二十五条 企业发生以下情况之一的，市国资局报请市人民政府同意，根据具体情节给予扣分、降级处理：

（一）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；

（二）违反国家法律法规和规定，导致发生较大及以上生产安全责任事故和网络安全事件、重大及以上生态环境事件、重大群体性事件、重大违纪和法律纠纷案件、偏离核定主业盲目投资等情形，造成重大不良影响或者国有资产损失的；

（三）贯彻落实市委、市人民政府决策部署不力，执行上级规章制度和相关工作安排不力，未完成节能减排目标、国有资本收益上缴任务，无故拖欠职工、农民工工资及社保等，以及市国资局及市相关部门认定的其它情形。

第二十六条 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、发展战略性新兴产业等符合《新疆维吾尔自治区干部容错纠错暂行办法》（新党办发

〔2019〕33号)容错标准和内容,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。

第五章 附则

第二十七条 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,可根据具体情况变更经营业绩责任书的相关内容。

第二十八条 把企业党建工作考核同企业负责人经营业绩考核衔接起来,强化党建考核结果运用,企业负责人经营业绩考核综合得分中党建工作考核占20%权重。

第二十九条 企业纪委书记(纪检监察组组长)的考核有其他规定的,从其规定。

第三十条 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,完善激励约束机制,确保考核制度健全、程序规范、结果合理。

第三十一条 本办法自公布之日起施行。

第三十二条 本办法由市国资局负责解释。

附件: 1. 年度经营业绩分类考核实施方案
2. 任期经营业绩分类考核实施方案

年度经营业绩分类考核实施方案

一、年度指标

根据监管企业在奎屯市经济社会发展中的功能与作用，结合企业类别划分，突出不同考核重点，科学设置年度经营业绩考核指标及权重，实施差异化考核。

（一）商业一类企业

年度考核指标分为基本指标和分类指标。

1. 基本指标。基本指标为商业一类企业的共性指标，设置 2 项，主要为：净利润、经济增加值。

(1) 净利润是指经核定的企业合并报表净利润。净利润的核定，考虑以下因素：

(a) 当年计入企业利润表中的“研发费用”，考虑所得税后调增净利润；

(b) 当年新增的计入成本费用的南疆四地州劳动力有组织转移就业的人工成本支出，考虑所得税后调增净利润；

(c) 经市国资局批准的从成本费用中列支的脱贫攻坚等大额捐赠或费用支出，考虑所得税后调增净利润；

(d) 经市国资局核准，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，考虑所得税后调

增净利润；

(e) 非经常性收益考虑所得税后调减净利润。非经常性收益指公司发生的与经营业务无直接关系，以及虽与经营业务相关，但由于其性质特殊、金额较大且具有偶发性特点的收益。

(2) 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。

(a) 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。

其中：税后净营业利润=净利润+(利息支出+研究开发费用调整项-非经常性收益调整项)×(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。

平均资本成本率=债权资本成本率×平均带息负债/(平均带息负债+平均所有者权益)×(1-25%)+股权资本成本率×平均所有者权益/(平均带息负债+平均所有者权益)

(b) 计算说明

①利息支出指企业财务报表中“财务费用”项下的“利息支出”。

②研究开发费用调整项是指企业财务报表中的“研发费用”和当期确认为无形资产的开发支出。

③非经常性收益调整项是指公司发生的与正常经营业务无

直接关系，以及虽与正常经营业务相关，但由于其性质特殊、金额较大且具有偶发性特点的收益。

④对从事银行、保险和证券业务且纳入合并报表的企业，将负债中金融企业专用科目从资本占用中予以扣除。

⑤带息负债是指企业带息负债情况表中带息负债合计。

⑥在建工程是指企业财务报表中符合主业规定的“在建工程”。

(c) 资本成本率的确定

①股权资本成本率：商业一类企业股权资本成本率为 5.5%，商业二类企业股权资本成本率为 5%。金融市场环境发生重大变化情况下，国资委可根据实际情况予以调整。

②债权资本成本率=利息支出总额/平均带息负债，原则上按带息负债情况表中带息负债融资成本率计算。利息支出总额是指带息负债情况表中“利息支出总额”，包括费用化利息和资本化利息。

(d) 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，市国资局酌情予以调整：

- ① 重大政策变化；
- ② 严重自然灾害等不可抗力因素；
- ③ 企业重组、上市及会计准则调整等不可比因素；
- ④ 市国资局认可的企业结构调整等其他事项。

2. 分类指标。分类指标由市国资局结合企业所处行业特点、功能定位和企业经营导向、管理“短板”，有针对性地设置 2-3 项。具体由市国资局根据需要，结合企业实际确定。

3. 指标权重。基本指标权重 70%，其中：净利润权重 30%、经济增加值权重 40%；分类指标权重 30%。

（二）商业二类企业

年度考核指标分为基本指标和分类指标。

1. 基本指标。设置 2 项，一般为净利润和经济增加值，也可结合企业实际选择相关经济效益指标；净利润、经济增加值的核定因素与商业一类企业一致。

2. 分类指标。根据企业功能定位设置 2-3 项，分类指标优先选择重大专项或特定任务完成情况、保障能力等方面指标，也可根据企业实际，选择体现管理“短板”的财务类指标。

3. 指标权重。基本指标权重 50%，其中：净利润权重 20%、经济增加值权重 30%；分类指标权重 50%。市委、市人民政府有特殊要求的，权重可进行调整。

（三）公益类企业

年度考核指标分为财务性指标和工作性指标。

1. 财务性指标。一般设置 2 项，主要从成本费用控制、营运效率、保障能力等方面选择考核指标。

2. 工作性指标。主要考核提供公共服务产品和服务的数量和质量，一般设置 3-4 项。服务数量指标根据企业不同特点设

置 2-3 项；服务质量采取引入社会评价方式进行考核。

3. 指标权重。财务性指标权重 30%，工作性指标占比 70%，其中：服务数量指标占比 40%，服务质量指标占比 30%。

二、年度考核计分

（一）综合计分方法

年度经营业绩考核综合得分=（ Σ 指标考核得分 \times 业绩考核系数） \times 80%+党建工作考核得分 \times 20%+奖励加分-考核扣分。

（一）计分规则

1. 年度考核得分基本分满分为 100 分。

2. 加减分封顶。每项指标的加减分幅度最高为 $\pm 20\%$ 。

3. 根据目标值先进程度，结合实际完成情况给予不同加减计分。

目标值不低于基准值，完成目标值，最高加至基本分的 120%，并乘以业绩考核系数；未完成目标值，但高于基准值，最低减至基本分的 100%，并乘以业绩考核系数；未完成目标值，且低于基准值，最低减至基本分的 80%，不乘业绩考核系数。

目标值低于基准值，完成目标值，最高加至基本分的 110%；未完成目标值，最低减至基本分的 80%。无论是否完成目标值，均不乘业绩考核系数。

4. 考核指标完成值处于行业优秀水平的，指标得满分。

（二）分类计分方法

1. 商业一类企业年度考核计分

(1) 基本指标计分

基本分值 70 分，其中：净利润 30 分、经济增加值 40 分。

计分规则：

(a) 目标值不低于基准值

完成目标值，按实际完成值与目标值相比，每提高 2%，加 1 分，最多加基本分的 20%；并乘以业绩考核系数。

未完成目标值但高于基准值，最低减至基本分的 100%，并乘以业绩考核系数。

未完成目标值且低于基准值，按实际完成值与目标值相比，每降低 2%，减 1 分，最多减基本分的 20%；不乘以业绩考核系数。

(b) 目标值低于基准值 s

完成目标值，按实际完成值与目标值相比，每提高 2%，加 1 分，最多加基本分的 10%；不乘以业绩考核系数。

未完成目标值，按实际完成值与目标值相比，每降低 2%，减 1 分，最低减基本分的 20%；不乘以业绩考核系数。

(2) 分类指标计分

基本分值 30 分，具体指标及分值在经营业绩考核责任书中确定。绝对值指标每提高或降低 2%，加减 1 分；相对值指标每提高或降低 0.4 个百分点，加减 1 分；周转率指标每提高或降低 0.2 次，加减 1 分；其他计分规则与基本指标计分规则相同。

2. 商业二类企业年度考核计分

(1) 基本指标计分

基本分值 50 分，其中：净利润 20 分、经济增加值 30 分；计分规则与商业一类企业相同。选择其他经济效益指标的，具体指标及分值在经营业绩考核责任书中确定。

(2) 分类指标计分

基本分值 50 分，具体指标及分值在经营业绩考核责任书中确定。可量化指标，计分规则与商业一类企业相同；不可量化指标，完成目标值得满分；未完成目标值，在考核指标基本分基础上，按差额程度扣分。

3. 公益类企业年度考核计分

(1) 财务性指标计分

基本分值 30 分。具体指标及分值在经营业绩考核责任书中确定。计分规则与商业一类企业相同。

(2) 工作性指标计分

基本分值 70 分，其中：服务数量指标基本分 40 分，服务质量指标基本分 30 分；具体指标及分值在经营业绩考核责任书中确定。计分规则与商业二类企业相同。

(三) 业绩考核系数

业绩考核系数在对企业资产总额、净资产收益率、归属于母公司净利润、上缴税费、全员劳动生产率等加权计算的基础上，结合企业生产经营具体情况综合确定。数值在 1 -1.3 之间。

计算公式为：

$$Y = z \times 30\% + j \times 25\% + g \times 20\% + s \times 15\% + q \times 10\%, \text{ 其中:}$$

Y 为企业主要负责人年度业绩考核系数;

z 为资产总额系数, $z=1.0542 \times Z^{0.0328}$ 为企业本年度资产总额 (单位: 亿元);

j 为净资产收益率, $j=1.0703 \times J^{0.0576}$, J 为企业本年度净资产收益率 (百分比), 计算公式=本年净利润/平均所有者权益*100;

g 为归属于母公司净利润, $g=0.8007 \times G^{0.0465}$, G 为企业本年度归属于母公司净利润 (单位: 万元);

s 为实际上缴税费, $s=0.9144 \times S^{0.0314}$, S 为企业本年度实际上缴税费总额 (单位: 万元);

q 为全员劳动生产率, $q=0.969 \times Q^{0.0654}$, Q 为企业本年度全员劳动生产率 (单位: 万元/人), 计算公式=本年劳动生产总值/本年平均从业人数。

对承担政府重大战略任务的企业, 指标权重可适当调整。

(四) 奖励加分和考核扣分

1. 奖励加分

(1) 贯彻落实市委、市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、社会责任方面获得自治区级表彰的, 加 5 分; 获得自治区各厅局或州级表彰的, 加 3 分。

(2) 科技创新成果获得国家级奖项的, 加 5 分; 获得自治区级奖项的, 加 3 分。

(3) 在 A 股 (主板、中小板、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获取上市公司控制权的，加 3 分；实现再融资，加 1 分。

2. 考核扣分

(1) 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，视情节轻重扣 1-5 分。

(2) 年度安全生产目标考核定等为不合格的，扣 5 分；发生较大安全生产责任事故的，扣 10 分；发生重大及以上生产安全责任事故的，予以降级处理。

(3) 发生较大及以上网络安全事件、重大及以上生态环境事件、重大群体性事件、重大违纪和法律纠纷案件、偏离核定主业盲目投资等情形的，扣 5 分。

(4) 贯彻落实市委、市人民政府决策部署不力，执行国资规章制度和相关工作安排不力，未完成节能减排目标、国有资本收益上缴任务，无故拖欠职工、农民工工资及社保，以及国资机构认定的其它情形，视情况扣 1-5 分。

3. 处理方式

(1) 各企业根据市国资局工作要求和考核程序，在考核期末报送的经营业绩总结分析报告中，申报加减分事项，作出专项说明，并提供相关材料。

(2) 市国资局组织有关方面对企业提供的相关资料进行审核，同时汇总各部门意见后，综合确定考核加减分事项和分值。

三、晋级要求

（一）商业一类企业年度考核归属于母公司净利润为负值，不得进入 A 级；完成净利润目标值但仍处于亏损状态，不得进入 B 级。

（二）商业二类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企业除外）。

（三）企业考核目标值低于考核基准值的，不得进入 A 级。

四、健全考核容错机制

（一）容错机制内容

企业在落实市委、市人民政府决策部署，实施重大科技创新、发展前瞻性战略性新兴产业等事项出现的失误、错误和损失，对经营业绩产生重大影响的，按照“三个区分开来”原则，在考核上不做负向评价。

（二）容错机制处理方式

1. 企业在考核期末报送的经营业绩总结分析报告中，对上述事项提出申请，并提供纪检监察、审计等部门的意见。

2. 市国资局组织对相关事项进行核查，经认定后，在核定企业业绩考核结果时，予以实事求是考虑。

五、考核结果与绩效年薪紧密挂钩

绩效年薪是与企业负责人年度考核评价结果相联系的收入，根据企业负责人年度考核综合得分和考核等级确定。计算公式为：绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数。绩效年薪调节系数根据企业功能性质及企业资产总额、净利

润、经济增加值、从业人员等规模、效益、经营成果因素确定，最高不超过 1.5；年度考核评价系数根据企业负责人经营业绩考核结果确定，最高不超过 2。

当考核结果为 E 级时，年度考核评价系数为 0；

当考核结果为 D 级时，年度考核评价系数= $(\text{考核分数}-\text{D 级起点分数}) / (\text{C 级起点分数}-\text{D 级起点分数})$ ，分布区间为 0-1；

当考核结果为 C 级时，年度考核评价系数= $1 + 0.5 \times (\text{考核分数}-\text{C 级起点分数}) / (\text{B 级起点分数}-\text{C 级起点分数})$ ，分布区间为 1-1.5；.

当考核结果为 B 级时，年度考核评价系数= $1.5 + 0.3 \times (\text{考核分数}-\text{B 级起点分数}) / (\text{A 级起点分数}-\text{B 级起点分数})$ ，分布区间为 1.5-1.8；

当考核结果为 A 级时，年度考核评价系数= $1.8 + 0.2 \times (\text{考核分数}-\text{A 级起点分数}) / (\text{A 级最高分数}-\text{A 级起点分数})$ ，分布区间为 1.8-2。

任期经营业绩分类考核实施方案

一、任期目标

根据监管企业在奎屯市国民经济社会发展中的功能与作用，结合企业类别划分，突出不同考核重点，科学设置任期经营业绩考核指标及权重，实施差异化业绩考核。

(一) 商业一类企业

考核指标分为基本指标、分类指标和任期内三年年度考核结果指标。

1. 基本指标。基本指标是商业一类企业的共性指标，设置 2 项，主要为：国有资本保值增值率和全员劳动生产率。

(1) 国有资本保值增值率，是指经核定的企业扣除客观因素后的期末国有资本及权益与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的乘积。年度国有资本保值增值率计算公式为：

国有资本保值增值率=(扣除客观因素后的年末国有资本及权益/年初国有资本及权益×100%

(2) 全员劳动生产率，是指企业任期内劳动生产总值之和与平均人数的比值。计算公式为：

全员劳动生产率=三年劳动生产总值之和/三年平均从业人数

2. 分类指标。分类指标设置 2-3 项，按照商业一类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. 任期内三年年度考核结果指标。任期内各年度考核等级所对应的分值。

4. 指标权重。商业一类企业基本指标权重 55%，其中：国有资本保值增值率权重 35%、全员劳动生产率权重 20%；分类指标权重 30%；任期内三年年度经营业绩考核结果指标权重 15%。

（二）商业二类企业

考核指标分为基本指标和分类指标。

1. 基本指标。指标设置一般与商业一类企业相同，也可根据企业的特殊性，选择符合企业实际的相关指标。

2. 分类指标。按照商业二类企业年度分类指标设置方法确定。

3. 任期内三年年度考核结果指标。任期内各年度考核等级所对应的分值。

4. 指标权重。商业二类企业基本指标权重 45%，其中：国有资本保值增值率权重 30%、全员劳动生产率权重 15%；分类指标权重 40%；任期内三年年度经营业绩考核结果指标权重 15%。市委、市人民政府有特殊要求的权重可以进行调整。

(三) 公益类企业

考核指标包括财务性指标和工作性指标。

1. 财务性指标。根据企业所处行业特点，主要从国有资本保值、成本费用控制、保障能力、风险防控等方面选择确定相关指标。

2. 工作性指标。结合企业所提供公共产品和服务特点确定。

3. 任期内三年年度考核结果指标。任期内各年度考核等级所对应的分值。

4. 指标权重。公益类企业财务性指标权重 30%，工作性指标权重 55%，其中：服务数量指标权重 30%，服务质量指标权重 25%；任期内三年年度经营业绩考核结果指标权重 15%。

二、任期考核计分

(一) 计分规则

1. 任期考核得分基本分满分为 100 分。

2. 加减分封顶。每项指标的加减分幅度最高为 $\pm 20\%$ 。

3. 根据目标值先进程度，结合实际完成情况给予不同加减计分。

目标值不低于基准值，完成目标值，最高加至基本分的 120%，并乘以业绩考核系数；未完成目标值，但高于基准值，最低减至基本分的 100%，并乘以业绩考核系数；未完成目标值，且低于基准值，最低减至基本分的 80%，不乘业绩考核系数。

目标值低于基准值，完成目标值，最高加至基本分的 110%；

未完成目标值，最低减至基本分的 80%。无论是否完成目标值，均不乘业绩考核系数。

4. 考核指标完成值达到同行业国有企业优秀水平的，该项指标直接加满分。

(二) 分类计分规则

1. 商业一类企业任期考核计分

任期考核综合得分=Σ（基本指标得分+分类指标得分）×业绩考核系数+任期内三年的年度考核结果指标得分+考核加分-考核扣分。

(1) 基本指标计分

基本分值 55 分，其中：国有资本保值增值率 35 分，全员劳动生产率 20 分。

(a) 国有资本保值增值率计分：实际完成值与考核目标值相比，每提高或降低 0.2 个百分点，加减 1 分；最多加减基本分的 20%。

(b) 全员劳动生产率计分：实际完成值与考核目标值相比，每超过或低于 2%，加减 1 分，最多加减基本分的 20%。

(2) 分类指标计分

基本分值 30 分，具体指标及分值在经营业绩考核责任书中确定。绝对值指标每提高或降低 2%，加减 1 分；相对值指标每提高或降低 0.4 个百分点，加减 1 分；周转率指标每提高或降低 0.2 次，加减 1 分。

(3) 任期内三年的年度经营业绩考核结果指标计分

基本分值 15 分。企业负责人三年内的年度经营业绩考核结果每得一次 A 级得 6 分；每得一次 B 级得 5.5 分；每得一次 C 级得 5 分；每得一次 D 级得 4.5 分；每得一次 E 级得 4 分。

2. 商业二类企业任期考核计分

任期考核综合得分=2（任期基本指标得分+任期分类指标得分）×业绩考核系数+任期三年的年度考核结果指标得分+考核加分-考核扣分。

(1) 基本指标计分

基本指标基本分值 45 分，其中：国有资本保值增值率 30 分，全员劳动生产率 15 分。选择其他相关指标的，具体指标及分值在经营业绩考核责任书中确定。计分规则与商业一类企业相同。

(2) 分类指标计分

分类指标基本分值 40 分；具体指标及分值在经营业绩考核责任书中确定；计分规则与商业二类企业年度计分规则相同。

(3) 任期内三年的年度考核结果指标计分

任期内三年的年度经营业绩考核结果指标基本分值 15 分。计分规则与商业一类企业相同。

3. 公益类企业任期考核计分

任期考核综合得分=Σ（任期财务指标得分+任期工作指标得分）×业绩考核系数+任期三年的年度考核结果指标得分+考核加分-考核扣分。

(1) 财务性指标计分

基本分值 30 分，具体指标及分值在经营业绩考核责任书中确定；计分规则与商业一类企业分类指标计分规则相同。

(2) 工作性指标计分

基本分值 55 分，其中：服务数量指标基本分值 30 分，服务质量指标基本分值 25 分；具体指标及分值在经营业绩考核责任书中确定；计分规则与商业二类企业年度工作任务指标计分规则相同。

(3) 任期内三年的年度考核结果指标计分

任期内三年的年度考核结果指标基本分分值为 15 分。计分规则与商业一类企业相同。

(三) 任期业绩考核系数

任期业绩考核系数按照任期内三年年度经营业绩考核系数的平均值确定。

三、晋级要求

(一) 商业类企业国有资本保值增值率低于 100% 的，不得进入 A 级（政策性原因除外）。

(二) 企业考核目标值低于考核基准值的，不得进入 A 级。

四、考核容错机制

对任期内各年度考核中已经核查认定的相关事项，在核定任期考核结果时，可相应予以处理。

五、考核结果与任期激励紧密挂钩

任期激励收入在不超过企业负责人任期内年薪总水平的30%以内，根据企业负责人任期考核综合得分、考核等级和任期考核评价系数确定。

计算公式为：任期激励收入=任期内年度薪酬之和×任期考核评价系数。

当考核结果为E级时，任期考核评价系数为0；

当考核结果为D级时，任期考核评价系数= $0.1 \times (\text{考核分数} - \text{D级起点分数}) / (\text{C级起点分数} - \text{D级起点分数})$ ，分布区间为0-0.1；

当考核结果为C级时，任期考核评价系数= $0.1 + 0.1 \times (\text{考核分数} - \text{C级起点分数}) / (\text{B级起点分数} - \text{C级起点分数})$ ，分布区间为0.1-0.2；

当考核结果为B级时，任期考核评价系数= $0.2 + 0.05 \times (\text{考核分数} - \text{B级起点分数}) / (\text{A级起点分数} - \text{B级起点分数})$ ，分布区间为0.2-0.25；

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。