

青 岛 市 人 民 政 府

青政字〔2012〕110号

青 岛 市 人 民 政 府 关 于 进 一 步 加 强 国 有（集 体）企 业 经 营 业 绩 考 核 与 收 入 分 配 管 理 工 作 的 意 见

各区、市人民政府，市政府各部门，市直各单位：

为建立符合现代企业制度的企业激励与约束机制，落实国有资产保值增值责任，提高国有资本运营效益，根据《公司法》、《企业国有资产法》和《企业国有资产监督管理暂行条例》等法律法规精神，现就进一步加强全市国有（集体）企业经营业绩考核与收入分配管理工作（以下简称“考核与分配管理工作”），提出如下意见。

一、坚持依法、科学、规范管理，进一步提高考核与分配管理工作的科学化水平

（一）重要意义。加强考核与分配管理工作，是完善国有资产管理体制，健全经营者激励与约束机制，促进国有资产保值增值的重要制度创新，对于提升国有（集体）企业发展质量和水平，更好地发挥其在全市经济发展中的带动力和影响力，推动我市率先科学发展、实现蓝色跨越、加快建设宜居幸福现代化国际城市具有重要的促进作用。各部门、各企业要充分认识当前加强经营业绩考核与收入分配工作的重要性，坚持以人为本，进一步明确责任，加强管理，强化落实，切实提升经营考核与分配管理工作的科学化水平。

（二）指导思想。深入贯彻党的十八大精神，以邓小平理论、“三个代表”重要思想、科学发展观为指导，认真落实中央收入分配调控工作有关部署，准确把握出资人职责定位，按照“上水平、更精准、促规范”要求，坚持“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”的业绩考核与收入分配管控原则，健全完善“重业绩、讲回报、强激励、硬约束”机制，实现考核与分配工作更加严谨科学，促进国有资产保值增值。

（三）基本原则。

1. 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，依法考核企业负责人的经营业绩。

2. 按照“同一行业、同一尺度”的要求，重点实施行业对标考核，促进企业做强做大。

3. 按照责权利相统一，考核与奖惩相结合，激励与约束相

统一，薪酬与风险、责任相一致的要求，建立科学合理、可追溯的资产经营责任制度，维护利益各方的合法权益。

4. 按照先审计后兑现、规范操作、科学合理、监管有效的要求，实事求是地考核企业负责人的经营业绩，做到公开、公平、公正。

5. 按照科学发展观的要求，推动企业提高战略管理、价值创造、自主创新、资源节约、环境保护水平和安全发展，不断增强企业核心竞争力和可持续发展能力。

6. 坚持分类考核与综合评价相结合。在实施全口径考核的基础上，根据企业经营特点、市场竞争程度等不同情况，将企业划分为制造类、基础服务类、投资金融类、公用事业类等类型，分类实施考核与奖惩，进一步增强考核与分配管理工作的精准性与合理性。

7. 坚持短期效益与长远利益相结合。实施年度考核与任期考核相结合、结果考核与风险评价相统一、考核结果与薪酬奖惩和干部任用相挂钩，逐步建立起激励企业经营者创业激情的经营业绩考核与薪酬管理机制，进一步促进全市国有（集体）企业健康持续发展。

二、加强组织领导，进一步健全和完善考核与分配管理工作体系

（四）加强组织领导，形成工作合力。根据工作需要，增加市监察局为青岛市国有（集体）企业负责人经营业绩考核与薪酬

管理委员会（以下简称“市业绩考核与薪酬管理委员会”）成员单位。市业绩考核与薪酬管理委员会主要负责企业负责人考核与分配管理工作的组织指导和协调监督工作。委员会办公室设在市政府国资委，主要负责企业负责人经营业绩考核目标、考核审计及收入分配的日常协调服务工作。

（五）明确责任主体，强化工作落实。市政府国资委监管企业由市政府国资委负责组织实施经营业绩考核。市政府授权市财政局履行出资人职责的企业及市级行政事业单位所属企业由市财政局会同市有关部门考核。市管国有（集体）企业负责人薪酬由市业绩考核与薪酬管理委员会根据各部门经营业绩考核结果统筹核定后，报市委、市政府研究确定。

（六）明确考核企业负责人范围，落实考核与分配管理工作责任。本意见所称企业负责人，是指由市政府国资委或市政府有关部门履行出资人职责或监管责任的国有（集体）及国有（集体）控股企业（以下简称企业）中，由市委、市政府管理职务或由市政府国资委等有关部门及市直企业管理职务的企业负责人。主要包括国有（集体）独资企业的总经理（总裁）、副总经理（副总裁）；国有（集体）独资公司的董事长、副董事长、董事，总经理（总裁）、副总经理（副总裁）；国有（集体）控股公司国有产权代表出任的董事长、副董事长、董事，总经理（总裁）、副总经理（副总裁）；企业的党委（党组）书记、副书记，总会计师、总经济师、总工程师，纪委书记（纪检组长），工会主席，

党委（党组）委员等。具体由干部管理部门确定。

（七）积极稳妥推进收入分配市场化改革。经市委、市政府同意，企业按照干部管理权限自主招聘的企业负责人，可以纳入企业负责人经营业绩考核并确定薪酬，也可由企业根据人才市场薪酬水平，采取聘用双方协商的方式确定薪酬，报市业绩考核与薪酬管理委员会备案。

三、积极推进企业年度经营业绩考核，不断提升企业盈利能力和风险防控能力

（八）逐步完善年度经营业绩考核指标体系，引导企业不断提升盈利能力和风险防控能力。业绩考核指标体系设置要科学合理，在促进企业做强做优主业，提升核心竞争力和盈利能力等方面充分发挥引领作用。业绩考核指标体系原则上分为考核指标、对标指标和达标夺标指标三部分，具体指标由市政府国资委研究提出，经市业绩考核与薪酬管理委员会同意后组织实施。

（九）考核指标要突出重点，围绕推动企业转变发展方式、增加研发投入、提高自主创新和可持续发展能力，重点关注利润总额、经济增加值、资本回报、市场占有率等指标，不断引导企业提升盈利能力和核心竞争力。

（十）对标指标要把握“世界眼光、国际标准、本土优势”三个关键环节，突出引导企业提升行业竞争能力和发展位次，培育更多具有行业领先优势的企业集团。对标考核可采取企业整体对标、主业板块对标或重要子公司对标等方式进行。

(十一) 达标夺标指标要围绕科学发展和蓝色经济建设需要，兼顾国有企业社会属性，引导企业在转变发展方式的同时，更加注重履行社会责任，重点关注社会公益、民生工程、节能降耗、国有资本收益及地方税收贡献等指标。

(十二) 经营业绩考核要突出重点，提高实效。制造类、基础服务类企业要以鼓励企业发展蓝色经济为主题，重点考核企业的盈利能力和发展能力，引导企业切实做好节能降耗工作，提升行业竞争力。投资金融类企业要区分自营项目和承担政府项目，按照统筹协调、独立核算、风险各担原则，分别考核、综合评价。自营项目重点考核盈利能力、投资回报、资产负债率、经营活动净现金流等指标；政府项目重点考核成本费用控制、到期债务偿付率以及政府安排工作任务等指标，其中政府建设项目还要考核资金控制管理、工程进度、安全与质量等建设项目相关指标。公用事业类企业要将节能降耗、降本增效、提升可持续发展能力等经济效益指标和提高公益服务质量、群众满意度、安全运行等社会效益指标实施分别考核、综合评价，经济效益指标和社会效益指标各占 50% 权重。

(十三) 企业要按照经营业绩考核要求，结合本企业实际，对照同行业先进水平，提出本年度经营业绩考核目标建议值。考核目标建议值原则上应不低于前三年平均完成值或其与上年完成值的平均值。企业年度经营业绩目标建议值经市政府国资委审核后，报市业绩考核与薪酬管理委员会审定。企业年度经营业绩考

核以签订年度经营业绩责任书方式进行。

（十四）实施企业经营业绩目标预算管理，逐步规范企业经营管理行为。企业要将年度预期变卖主业优质资产等取得的非经常性收益以预算方式纳入经营业绩考核目标，提高业绩考核目标预算的科学性、严谨性，促进企业经营业绩考核工作规范有序。

（十五）鼓励企业大力发展蓝色经济，为实现蓝色跨越作出积极贡献。对在推进传统临海、涉海产业改造升级，发展海洋生物医药、海洋新材料、海洋精细化工、海水综合利用、海洋高端装备制造等海洋新兴产业，促进蓝色硅谷、西海岸经济新区、红岛经济区建设等方面作出突出贡献或取得明显成效的企业，经市业绩考核与薪酬管理委员会审核后，给予加分奖励。

鼓励企业采取切实措施，认真做好招商引资工作。企业要积极探索切实有效的合作方式，吸引大企业集团和战略投资者来我市发展，实现互利共赢，推动企业做大做强。对于招商引资工作取得明显成效的，经市业绩考核与薪酬管理委员会审核后，给予加分奖励。

（十六）强化企业履行社会责任意识，建立完善企业社会责任风险管理体系。企业要高度重视维护职工合法权益，积极履行安全维稳、社会责任投资、参与扶贫开发、社会慈善及公益捐赠、完成市政府确定项目任务等社会责任，并与经营业绩考核挂钩。对作出突出贡献的，在考核时给予加分。对出现重大问题造成不良影响或影响企业发展稳定的，在考核时给予减分。具体由

市政府国资委提出意见，报市业绩考核与薪酬管理委员会同意后实施。

（十七）充分发挥社会中介机构审计监督作用，提高经营业绩考核数据真实性。国有（集体）企业负责人经营业绩考核要委托中介机构实施专项审计和审计稽查。经营业绩考核专项审计中介机构，应选择规模大、执业质量高、社会信誉好，依法在青设立机构并在青独立纳税的会计师事务所，并以招标或选聘方式确定。经营业绩考核审计稽查中介机构，应选聘在青设立机构并在青独立纳税的国际知名中介机构承担。市政府国资委监管企业经营业绩考核专项审计和审计稽查工作由市政府国资委会同市财政局、市审计局等部门负责，每年审计稽查比例不低于所管辖企业数的三分之二，经营业绩考核专项审计和审计稽查费用列入市财政预算，由市政府国资委专项支付。各单位和企业要高度重视，统筹安排，积极配合，确保经营业绩考核专项审计和审计稽查工作顺利开展。

（十八）区别行业特点和经营难度，规范确定经营业绩考核结果。市政府国资委依据业绩考核专项审计稽查报告，并听取市政府国资委外派监督机构和企业的意见，按规定计算提出企业经营业绩考核结果，报市业绩考核与薪酬管理委员会审定。

（十九）城市供水、供热、供气企业的社会效益指标考核由市市政公用局按规定提出考核意见，经市政府国资委、市财政局同意，报市业绩考核与薪酬管理委员会审定后，由市市政公用局

负责组织实施，考核结果函告市政府国资委。市政府国资委按规定汇总计算形成公用事业类企业经营业绩考核结果。

城市公交企业社会效益指标考核由市交通运输委按规定提出考核意见，经市政府国资委、市财政局同意，报市业绩考核与薪酬管理委员会审定后，由市交通运输委、市政府国资委负责组织实施。市政府国资委按规定汇总计算形成城市公交企业经营业绩考核结果。

四、科学实施任期经营业绩考核，引导企业提升可持续发展能力和创新能力

（二十）积极完善任期经营业绩考核指标体系，引导企业提升创新和可持续发展能力。任期经营业绩考核是对企业三年经营业绩的评价，重点关注企业任期内国有资产保值增值、主营业务收入增长以及科技创新、研发投入、新产品研发、固定资产投资等指标。任期考核指标体系原则上分为考核指标和达标夺标指标两部分，具体指标由企业提出，经市政府国资委审核，市业绩考核与薪酬管理委员会同意后组织实施。

（二十一）强化任期经营业绩考核与激励约束的引导作用，促进企业健康持续发展。要统筹处理好年度考核与任期考核的关系，利用任期激励与约束杠杆，引导企业规避短期经营行为，实现稳健经营、持续发展。制造类、基础服务类、投资金融类、公用事业类企业要按规定实施任期经营业绩考核。

（二十二）不断优化工作流程，规范实施任期经营业绩考核

工作。企业要按照任期经营业绩考核要求，结合企业发展战略规划及经营状况，对照同行业先进水平，制定任期经营业绩考核目标。市政府国资委要根据宏观经济形势、行业特点及企业运营环境，对企业负责人的任期经营业绩考核目标进行审核，报市业绩考核与薪酬管理委员会审定。任期考核目标原则上应不低于前一任期考核完成值或行业平均值。企业任期经营业绩考核以签订任期经营业绩责任书方式进行。

（二十三）规范确定任期经营业绩考核结果。市政府国资委要依据任期内企业经营业绩专项审计稽查情况，区别行业特点与经营难度，并听取市政府国资委外派监督机构和企业的意见，对企业负责人任期经营业绩进行综合考核，按照规定计算提出任期经营业绩考核结果，报市业绩考核与薪酬管理委员会审定。

五、认真贯彻落实中央和省有关规定精神，不断完善企业负责人薪酬管理体系，切实做好收入分配调控工作

（二十四）认真贯彻落实中央和省有关完善企业负责人薪酬管理工作的要求，结合我市企业实际，不断完善企业负责人薪酬管理体系，建立经营业绩考核结果与企业负责人薪酬相挂钩、企业负责人薪酬与经营业绩相衔接，激励与约束相统一的薪酬制度。企业负责人薪酬原则上包括基本年薪、绩效年薪和任期奖励三部分。

（二十五）企业负责人基本年薪要充分考虑企业家市场价值与国家政策的有效衔接，鼓励企业家激情创业。基本年薪可根据

企业资产规模、效益状况和工资收入水平等因素，以上年度市管企业职工平均工资的5倍为基数，结合企业负责人薪酬系数确定，每年核定一次。

（二十六）坚持保障和改善民生，实行企业负责人薪酬增长与本企业经济效益和职工工资增长相挂钩，促进低收入职工工资水平的有序提高。企业职工平均工资低于社会平均工资的，按相应比例扣减企业负责人的基本年薪，对政策性亏损企业、因历史原因欠账及关停并转企业另核；企业职工平均工资不增长或经济效益不增长的，企业负责人薪酬原则上不增长。企业负责人薪酬增长比例原则上不得高于职工工资增长比例。

（二十七）企业负责人绩效年薪根据年度经营业绩考核结果和企业缴纳地方税收情况，以基本年薪为基数，按照绩效年薪倍数和税收贡献系数分档计算确定。绩效年薪倍数区分企业类别，按照经营业绩考核得分计算确定，制造类企业为0—3倍，基础服务类企业为0—2.5倍，投资金融类企业为0—2倍，公用事业类企业为0—1.5倍，经营性亏损企业绩效年薪倍数原则上不超过1倍。税收贡献系数按照企业实际上缴地方税收总额分档确定。

（二十八）坚持依法纳税，引导企业积极支持地方经济建设，并按照实际缴纳地方税收贡献总额给予奖励。对企业实际缴纳地方税收额0—5亿元部分，按税收贡献系数计算奖励；对企业实际缴纳地方税收额5亿元以上部分，按照不超过增长额3%的比

例计算奖励，具体由企业提出申请，经市政府国资委审查，市业绩考核与薪酬管理委员会审核同意后确定。同时鼓励本地大企业引导外地配套企业来青设厂或销售公司，配套企业上交的地方税收，可视同本地大企业缴纳税收，一并纳入市管企业集团考核。

(二十九) 实行强激励、硬约束，建立与完善企业任期奖惩制度。对任期内完成国有（集体）资产保值增值任务的企业，可以按照国有（集体）资产超值净额 3—5% 的比例给予国有资产保值增值奖，总额不超过企业全部负责人任期内年度薪酬总额的 30%；对于任期内未完成考核任务的企业，按照任期经营业绩考核得分扣减任期内风险绩效年薪，并视情按照干部管理权限对有关责任人进行工作调整。

(三十) 鼓励企业积极落实市委、市政府重点工作任务，对在完成市委、市政府交办的重要工作任务、重点项目建设以及国有资本调整重组、整体搬迁、上市、融资、引进重要国际航线等方面作出突出贡献的企业可给予奖励，具体由企业提出意见，经市政府国资委审查，市业绩考核与薪酬管理委员会审核后，报市委、市政府确定。对于未能按要求完成市委、市政府重大任务并造成不良影响的，经市委、市政府同意，要给予相应处罚。

六、强化企业负责人薪酬激励与约束力度，增强薪酬管理工作的科学性和时效性

(三十一) 科学确定企业负责人年度薪酬分配比例，充分调动企业负责人工作积极性。企业负责人的年度薪酬分配比例要与

其岗位责任、承担风险、贡献大小相匹配，要与考核结果相挂钩。企业董事长薪酬分配系数原则上为 1，分设的党委书记、总经理薪酬分配系数原则上不超过 0.9，其他负责人薪酬分配系数原则上为 0.5—0.8，平均不超过 0.75。具体分配比例由企业确定，特殊情况下由市委、市政府决定。

任期奖惩分配比例可由企业参照负责人年度薪酬的分配比例按照贡献大小确定，报市业绩考核与薪酬管理委员会备案。

企业当年新增或减少的负责人，其薪酬按照负责人实际任职月数计算。

（三十二）强化薪酬激励与约束的时效性，实行部分绩效薪酬预发放制度。企业签订年度经营业绩考核责任书后，可按照不超过上年度企业负责人绩效年薪 20% 的比例按月平均预发。年度结束后，市政府国资委根据企业本年度财务会计审计结果及经营业绩完成情况，听取派驻企业监事会意见，提出年度绩效薪酬预发放方案意见，经市业绩考核与薪酬管理委员会同意，对完成本年度考核目标任务的企业，可按照不超过上年度绩效薪酬 30% 的比例预发放部分薪酬，以充分调动企业负责人的工作积极性，全年预发放薪酬不得超过上年度绩效薪酬的 50%。

（三十三）严格依法有序对企业负责人薪酬奖惩进行清算。市政府国资委要根据市委、市政府研究确定的企业年度薪酬及任期奖惩政策，按照多退少补的原则，组织企业对预发放薪酬情况进行清算。年度可兑现全部绩效年薪 70%，其余 30% 绩效年薪

作为风险年薪，以个人名义由市政府国资委予以封存，待任期考核结束经专项审计稽查并报市委、市政府同意后，以现金形式兑现企业负责人风险绩效年薪。

任期国有资产保值增值奖，任期结束后兑现 50%，其余 50% 由市政府国资委按规定予以滚动封存。待封存期连续满两个任期后，由企业提出申请，根据干部管理有关规定和企业负责人经济责任审计相关结果，报市业绩考核与薪酬管理委员会审核同意，可兑现企业负责人两个任期以前封存的国有资产保值增值奖。

（三十四）未与市政府国资委签订年度经营业绩责任书企业，须建立科学规范的企业经营业绩考核与薪酬管理制度，并严格实施考核与奖惩。企业负责人年度薪酬按照规定标准的 80% 计算确定，企业经营业绩考核结果及薪酬方案报送市政府国资委审查，经市业绩考核与薪酬管理委员会审核，报市委、市政府同意后组织兑现。三年结束后，市政府国资委按规定组织中介机构实施经营业绩审计，经市业绩考核与薪酬管理委员会审核，并报市委、市政府同意后由企业组织清算，清算结果报市政府国资委备案。

（三十五）企业负责人取得的基本年薪、绩效年薪和任期奖励为个人全部税前收入，要依法缴纳个人所得税。除企业按规定为其缴纳的五项社会保险、住房公积金和年金，企业未经批准不得在上述薪酬之外，以任何形式为企业负责人发放任何报酬。

(三十六) 企业负责人基本年薪按月发放，列入企业当年度成本费用；绩效年薪、任期奖励则按规定列入清算年份成本费用。市直上市公司企业负责人薪酬履行法定程序后按规定列入上市公司成本费用。

(三十七) 市政府国资委负责企业负责人风险绩效年薪及任期国有资产保值增值奖励的暂存、兑现等管理工作。企业在接到市政府国资委关于企业负责人薪酬及奖惩通知后 30 日内如无异议，应对当年实际发放的薪酬进行清算，编制企业负责人薪酬分配方案按规定程序予以备案。企业要严格按照规定清算，对超发部分予以扣回，违反规定情节严重的，除扣回超发的薪酬外，应按规定追究相关人员的责任。

(三十八) 积极开展企业经济效益增量激励机制试点工作。生产经营正常、效益逐年增长、管理制度规范的制造类企业，可对企业经营者及职工，按照净利润增长的一定比例实施中长期激励计划试点，提高资源配置效率和价值创造能力。具体试点工作由具备条件的企业提出意见，经市政府国资委审核，报市业绩考核与薪酬管理委员会审核同意后由企业依法依规组织实施。

(三十九) 探索委托国有独资公司董事会对经营层管理人员实施业绩考核与薪酬奖惩试点工作。市政府国资委负责对试点企业业绩考核与薪酬管理工作进行指导、监督和评价。试点企业董事会负责对经营层管理人员实施业绩考核并提出薪酬兑现意见。试点企业董事会及董事的考核与薪酬管理工作仍按照本意见规定

执行。

（四十）建立岗位分红权激励等企业中长期激励制度。根据国务院国资委《关于在部分中央企业开展分红权激励试点工作的通知》（国资发改革〔2010〕148号）等有关规定，积极开展岗位分红权激励等中长期激励试点工作，鼓励管理、技术、营销等要素参与收益分配，帮助企业吸引和留住优秀人才，优化人力资源配置，实现企业健康持续发展。具体试点工作由具备条件的企业提出意见，经市政府国资委审核，报市业绩考核与薪酬管理委员会同意后组织实施。

七、加强监督管理，进一步增强考核与分配管理工作的严肃性和规范性

（四十一）强化企业内控管理机制建设，防范企业财务风险。市政府国资委、市财政局、市审计局等部门要下大力气推进企业建立以财务预算为主的全面预算管理体系，建立企业财务风险预警体系和防范机制，强化内控制度建设，不断增强风险防范能力和管控能力，实现健康稳定可持续发展。

（四十二）加强企业收入分配调控，切实维护职工合法权益。要坚持效益决定分配的原则，不断创新收入分配调控机制，完善职工工资总额预算管理制度，重点加强投资金融类企业和公用事业类企业职工收入分配制度改革，搞好企业工资总额预算管理试点工作，重点关注困难企业职工工资收入增长水平，确保市委、市政府收入分配调控政策得到有效落实。

(四十三) 对于考核期内因国家重大政策变化、清产核资、重大资产重组、购并及整体上市等原因或严重自然灾害等不可抗力因素以及经市政府批准的其他因素，使企业负责人经营业绩考核指标数据发生重大变化的，经市业绩考核与薪酬管理委员会同意后，市政府国资委可以根据具体情况对影响因素进行适当调整。

(四十四) 企业要落实国有资本经营预算的规定，按时完成国有资本收益上缴任务。对于未按规定及时完成国有资本收益上缴任务的企业，暂缓兑现企业负责人绩效年薪。

(四十五) 各单位、各企业要严格遵守《公司法》《企业国有资产法》《会计法》《企业国有资产监督管理暂行条例》《企业会计准则》以及山东省《企业国有资产监督管理条例》等有关法律法规，对在考核与分配管理工作中滥用职权、弄虚作假、徇私舞弊的单位和个人，由有关部门按规定给予相应的纪律处分；触犯刑律的，依法移送司法机关追究刑事责任。对违规违纪的，要终生追究相关责任人的经济责任，依法依规追回已兑现的绩效年薪和任期奖励。

(四十六) 企业违反国家法律法规和规定，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、严重环境污染事故、重大违纪事件，造成重大不良影响或造成国有（集体）资产严重流失的，对相关责任人要按规定追回或扣减已兑现的绩效年薪、任期奖励并酌情扣发其基本年薪；触犯刑律的，依法移送司法机关追究刑事

责任。对发生较大及以上生产安全责任事故的，要按照责任事故等级，相应调整企业经营业绩考核结果，并对发生生产安全责任事故的生产经营单位主要负责人，按照《生产安全事故报告和调查处理条例》等规定予以处罚。

（四十七）受委托实施业绩考核专项审计稽查的社会中介机构要依法诚信执业。对于违反中国注册会计师执业准则，致使经营业绩结果审计不实的，市政府国资委可会同市财政局、市审计局视情给予不再委托从事审计工作和扣减审计费用处理；情节严重的，不予支付审计费用并通报其行业主管部门，按照有关法律法规给予处理。

（四十八）规范企业负责人经营业绩考核与收入分配是一项政策性很强的重要工作。市政府国资委等有关部门要按照深入贯彻科学发展观的要求和本意见精神，进一步完善国有资产监督管理机制，依法加强监管，强化工作落实，做好本意见组织实施工作。

市政府实施委托监管的企业负责人考核与分配管理工作按本意见执行；市政府授权市财政局履行出资人职责的企业及市级行政事业单位所属企业经营业绩考核办法参照本意见规定另行制定；各区（市）国有（集体）企业负责人考核与分配管理工作可参照本意见执行。本市以前有关政策规定与本意见相抵触的，以本意见为准。

- 附件：1. 年度经营业绩考核计分方法
2. 任期经营业绩考核指标及计分方法
3. 企业负责人年度薪酬计算方法
4. 任期奖惩计算方法

青岛市人民政府

2012年12月28日

附件 1

年度经营业绩考核计分方法

一、制造类、基础服务类企业年度经营业绩指标及计分方法

制造类、基础服务类企业年度经营业绩指标原则上为六项，包括：考核指标两项，对标指标两项和达标夺标指标两项。

（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 = (考核得分 + 对标指标得分 + 达标夺标指标得分) × 经营难度系数 ± 单项得分

（二）考核指标考核计分。

考核指标包括利润总额和经济增加值两项指标。考核指标基本分为 40 分，其中利润总额指标基本分 20 分，经济增加值指标基本分 20 分。

1. 利润总额指标。

利润总额指标计分以基准值（前三年平均完成值与上年完成值的平均值）为基础，企业完成目标值时得相应基本分。具体计分标准如下：

目标值 对应基本分	目标值 (区间下含)	指标计分标准
1. 企业目标值为前三年平均值和上年完成值中较高值的基本分为 22 分。	50 亿元以上	完成值每超过目标值 2%，加 1 分，最多加 10 分；完成值每低于目标值 2%，扣 0.1 分，最多扣 4 分。

目标值 对应基本分	目标值 (区间下含)	指标计分标准
2. 企业目标值为基准值的, 基本分为20分。 3. 企业目标值为前三年平均值和上年完成值中较低值的基本分为18分。	40—50 亿元	完成值每超过目标值 2%, 加 0.9 分, 最多加 9 分; 完成值每低于目标值 2%, 扣 0.15 分, 最多扣 4 分。
	30—40 亿元	完成值每超过目标值 2%, 加 0.8 分, 最多加 8 分; 完成值每低于目标值 2%, 扣 0.2 分, 最多扣 4 分。
	20—30 亿元	完成值每超过目标值 2%, 加 0.7 分, 最多加 7 分; 完成值每低于目标值 2%, 扣 0.25 分, 最多扣 4 分。
	10—20 亿元	完成值每超过目标值 2%, 加 0.6 分, 最多加 6 分; 完成值每低于目标值 2%, 扣 0.3 分, 最多扣 4 分。
	1—10 亿元	完成值每超过目标值 2%, 加 0.5 分, 最多加 5 分; 完成值每低于目标值 2%, 扣 0.35 分, 最多扣 4 分。
	1 亿元以下	完成值每超过目标值 2%, 加 0.4 分, 最多加 4 分; 完成值每低于目标值 2%, 扣 0.4 分, 最多扣 4 分。

(1) 利润总额指标计算可加上经市政府国资委认定的当期消化以前年度潜亏, 并按规定扣除未纳入目标预算的非经常性收益以及其它剔出计算业绩考核利润总额的收益。企业当年度科技研发投入超过销售收入 5% 以上或同比增长部分可视同实现利润予以还原。

(2) 为强化企业目标管理, 防止人为调低考核目标值, 对于利润总额指标实际完成值与企业申报目标值差异超过 50% 以上的企业, 依据差异程度按规定调减考核得分。

(3) 企业通过变卖主业优质资产等取得的非经常性收益, 区

别不同情况剔除计算业绩考核利润总额指标。非经常性收益包括：

变卖主业优质资产收益：减持具有实质控制权的所属上市公司股权取得的收益；企业集团转让所属主业范围内且资产收入或者利润占集团总额 10% 以上的非上市公司资产取得的收益。

主业优质资产以外的非流动资产转让收益：企业转让股权（产权）收益，资产（含土地）转让收益。

其它非经常性收益：企业资产置换收益以及与经营活动无关的补贴收入等。

对于已纳入业绩考核目标预算的非经常性收益，年度业绩考核清算时，按照实际收益金额计算业绩考核指标，但对于超出目标预算金额 50% 以上部分，减半计算业绩考核指标，超出目标预算金额 100% 以上部分，不再计入业绩考核指标；对于未纳入业绩考核目标预算的非经常性收益，年度业绩考核清算时，按照全额剔除计算业绩考核指标。

（4）其它剔除计算业绩考核利润总额的收益：

债务重组收益、拆迁（搬迁）补偿收益、内部关联交易形成的收益等。

2. 经济增加值指标。

经济增加值指标计分以基准值（前三年平均完成值与上年完成值的平均值）为基础，企业完成目标值时得相应基本分。具体计分标准如下：

目标值 对应基本分	目标值 (区间下含)	指标计分标准
1. 企业目标值为前三年平均值和上年完成值中较高值的基本分为22分。 2. 企业目标值为基准值的,基本分为20分。 3. 企业目标值为前三年平均值和上年完成值中较低值的基本分为18分。	25亿元以上	完成值每超过目标值2%,加1分,最多加10分; 完成值每低于目标值2%,扣0.1分,最多扣4分。
	20—25亿元	完成值每超过目标值2%,加0.9分,最多加9分; 完成值每低于目标值2%,扣0.15分,最多扣4分。
	15—20亿元	完成值每超过目标值2%,加0.8分,最多加8分; 完成值每低于目标值2%,扣0.2分,最多扣4分。
	10—15亿元	完成值每超过目标值2%,加0.7分,最多加7分; 完成值每低于目标值2%,扣0.25分,最多扣4分。
	5—10亿元	完成值每超过目标值2%,加0.6分,最多加6分; 完成值每低于目标值2%,扣0.3分,最多扣4分。
	1—5亿元	完成值每超过目标值2%,加0.5分,最多加5分; 完成值每低于目标值2%,扣0.35分,最多扣4分。
	1亿元以下	完成值每超过目标值2%,加0.4分,最多加4分; 完成值每低于目标值2%,扣0.4分,最多扣4分。

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。计算公式为:

$$\text{经济增加值} = \text{税后净营业利润} - \text{资本成本} = \text{税后净营业利润} - \text{调整后资本} \times \text{平均资本成本率}$$

$$\text{税后净营业利润} = \text{净利润} + (\text{利息支出} + \text{研究开发费用调整项} - \text{非经常性收益调整项} \times 50\%) \times (1 - 25\%)$$

$$\text{调整后资本} = \text{平均所有者权益} + \text{平均负债合计} - \text{平均无息流}$$

动负债—平均在建工程

(1) 资本成本率是指企业债务资本和股权资本的加权平均资本成本率，反映债权人和股东对资本回报的要求。企业资本成本率原则上按照年初银行贷款基准利率确定。资产负债率在 80% 以上的企业，资本成本率原则上浮 0.5 个百分点。资本成本率确定后，一年保持不变。

(2) 利息支出是指企业财务报表中“财务费用”项下的“利息支出”。

(3) 研究开发费用调整项是指企业财务报表中“管理费用”项下的“研究与开发费”和当期确认为无形资产的研究开发支出。

(4) 无息流动负债是指企业财务报表中“应付票据”“应付账款”“预收款项”“应交税费”“应付利息”“其它应付款”和“其它流动负债”；对于因承担政府任务等原因造成“专项应付款”余额较大的，可视同无息流动负债扣除。

(5) 在建工程是指企业财务报表中的符合主业规定的“在建工程”。对于在建工程项目已竣工投入使用未及时转资的，不作为在建工程项目扣除计算企业的资本占用。

(三) 对标指标考核计分。

对标指标主要包括净资产收益率、资产负债率、成本费用利润率、流动资产周转率、应收账款周转率等财务指标以及啤酒产销量、港口货物（集装箱）吞吐量、客运（货邮）吞吐量等非财

务指标。每户企业原则上选择其中 2 项指标，根据企业情况与国务院国资委标准评价值或同行业数据对标考核。

对标指标基本分为 30 分，其中：净资产收益率 20 分，其它财务指标或非财务指标每项 10 分。

1. 净资产收益率指标。

该指标基本分为 20 分，最高为 24 分，最低为 16 分，具体计分方法如下：

(1) 实际完成值达到全国同行业优秀值的，得最高分 24 分。

(2) 实际完成值低于全国同行业优秀值但高于良好值的，计分公式为：

考核得分 = $22 + (\text{实际完成值} - \text{行业良好值}) \div (\text{行业优秀值} - \text{行业良好值})$

(3) 实际完成值低于全国同行业良好值但高于平均值的，计分公式为：

考核得分 = $20 + (\text{实际完成值} - \text{行业平均值}) \div (\text{行业良好值} - \text{行业平均值})$

(4) 实际完成值低于全国同行业平均值但高于较低值的，计分公式为：

考核得分 = $18 + (\text{实际完成值} - \text{行业较低值}) \div (\text{行业平均值} - \text{行业较低值})$

(5) 实际完成值低于全国同行业较低值但高于较差值的，计分公式为：

考核得分=16+（实际完成值—行业较差值）÷（行业较低值—行业较差值）

（6）实际完成值低于全国同行业较差值的，得最低分16分。

2. 其它财务指标。

其它财务指标基本分为10分，最高为12分，最低为8分，具体计分方法如下：

（1）实际完成值达到全国同行业优秀值的，得最高分12分。

（2）实际完成值低于全国同行业优秀值但高于良好值的，计分公式为：

考核得分=11+（实际完成值—行业良好值）÷（行业优秀值—行业良好值）

（3）实际完成值低于全国同行业良好值但高于平均值的，计分公式为：

考核得分=10+（实际完成值—行业平均值）÷（行业良好值—行业平均值）

（4）实际完成值低于全国同行业平均值但高于较低值的，计分公式为：

考核得分=9+（实际完成值—行业较低值）÷（行业平均值—行业较低值）

（5）实际完成值低于全国同行业较低值但高于较差值的，计分公式为：

考核得分=8+（实际完成值—行业较差值）÷（行业较低

值—行业较差值)

(6) 实际完成值低于全国同行业较差值的，得最低分 8 分。

3. 非财务指标。

非财务指标基本分为 10 分，根据行业平均增长情况或行业位次排名情况对标计分，最高为 12 分，最低为 8 分，具体计分方式在经营业绩责任书中明确。

4. 对标指标计算公式。

(1) 净资产收益率 = (净利润 ÷ 平均净资产) × 100%，其中：净资产中不含少数股东权益，净利润中不含少数股东损益。

(2) 资产负债率 = (负债总额 ÷ 资产总额) × 100%

(3) 成本费用利润率 = (利润总额 ÷ 成本费用总额) × 100%

(4) 流动资产周转率 (次) = (主营业务收入 ÷ 平均流动资产总额)

平均流动资产总额 = (年初流动资产总额 + 年末流动资产总额) ÷ 2

(5) 应收账款周转率 (次) = 主营业务收入 ÷ 应收账款平均余额

应收账款平均余额 = [(年初应收账款净额 + 年初应收账款坏账准备) + (年末应收账款净额 + 年末应收账款坏账准备)] ÷ 2

(四) 达标夺标指标考核计分。

达标夺标指标主要包括社会贡献率指标和万元产值综合能耗降低率两项指标。

达标夺标指标基本分为 30 分，其中：社会贡献率指标 20 分，万元产值综合能耗降低率指标 10 分。每项指标加分和扣分的上限为该项指标基本分的 20%，具体计分方法在经营业绩责任书中明确。

达标夺标指标计算公式为：

社会贡献率 = (社会贡献总额 ÷ 平均资产总额) × 100% = (在册职工实发工资 + 实缴青岛地方税收总额 + 实缴国有资本分红收益) ÷ 平均资产总额 × 100%

万元产值综合能耗降低率 = (上年万元产值综合能耗 - 当年万元产值综合能耗) ÷ 上年万元产值综合能耗 × 100%

二、投资金融类企业年度经营业绩指标及计分方法

投资金融类企业年度经营业绩指标主要包括自营项目指标和政府项目指标两类。其中，自营项目指标原则上为六项，包括考核指标两项，对标指标两项，达标夺标指标两项；政府项目指标原则上区分政府性建设项目、政府性投资任务和政府性重点工作任务三项指标考核。

(一) 年度经营业绩考核综合计分。

投资金融类企业年度经营业绩考核综合得分，依据企业自营项目和政府项目的得分及权重计算确定。

年度经营业绩考核综合得分 = 自营项目考核得分 × 经营难度

系数+政府项目考核得分

（二）自营项目考核计分。

自营项目是指政府项目以外的企业经营项目。

自营项目考核指标分为考核指标、对标指标和达标夺标指标三部分。考核指标包括经济增加值和利润总额。对标指标包括净资产收益率、资产负债率、成本费用利润率、投资报酬率等。达标夺标指标包括社会贡献率和到期债务本息偿还比率。

自营项目考核指标基本分为 100 分，其中考核指标 40 分，对标指标 30 分，达标夺标指标 30 分。计算公式为：

自营项目考核得分 = (考核指标得分 + 对标指标得分 + 达标夺标指标得分) × (自营项目资产总额 ÷ 集团总资产)

1. 考核指标的基本分为 40 分，其中利润总额指标 20 分，经济增加值指标 20 分。指标计分方法参照制造类、基础服务类企业考核指标计分。

2. 对标指标的基本分为 30 分，其中净资产收益率指标 20 分，另一项财务指标 10 分。指标计分方法参照制造类、基础服务类企业对标指标计分。

3. 达标夺标指标的基本分为 30 分，其中社会贡献率指标 10 分，到期债务偿还比率指标 20 分。每项指标加分和扣分的上限为该项指标基本分的 20%，具体计分方法在经营业绩责任书中明确。

（三）政府项目考核计分。

政府项目原则上为列入市政府年度投资计划的项目，经市委常委会，市政府常务会议、办公会议、专题会议研究并以会议纪要形式明确任务与要求的城市基础性建设项目、城市公益性建设项目和政府性投资任务，国有企业改革调整以及承办重大政治、经济、文化和体育等工作任务。

政府项目基本分为 100 分，依据企业承担的政府性建设项目、政府性投资任务和政府性重点工作任务的考核得分和各项目投资额占集团总资产的权重计算确定。计算公式为：政府项目考核得分 = [（政府性建设项目考核得分 + 政府性投资任务考核得分） × （政府项目资产总额 ÷ 集团总资产）] + 政府性重点工作任务考核得分。

1. 政府性建设项目。

政府性建设项目包括城市基础性建设项目和城市公益性建设项目，考核指标为项目质量优良率、工程项目进度率、项目资金预决算控制、到期债务偿还比率等。四项指标设置 100 分，其中：项目质量优良率 30 分，项目进度率指标 30 分，项目资金预决算控制指标 20 分，到期债务偿还比率 20 分。具体计分标准与方法如下：

（1）项目质量优良率指标基本分 30 分，企业工程项目质量评定为合格的（已完工项目应提供项目综合验收意见，未完工项目须经项目监理公司确认工程质量符合要求），得基本分 30 分；工程项目评定为鲁班奖及省级以上嘉奖的，加 8 分；工程项目存

在质量问题，则该工程项目考核指标得分为零分。对以后年度工程项目评定为鲁班奖及省级以上嘉奖的，在评定年度按规定加分；发现工程项目存在质量问题的，则在发现年度按规定扣分。

(2) 项目进度率指标基本分 30 分，企业按照政府相关部门确定的年度工程量计划完成的，工程项目进度率即为 100%，得基本分 30 分；年度实际完成工程量每超过（低于）计划工程量 2%，加（减）1 分，最多加（减）6 分。

(3) 项目资金预决算控制指标基本分 20 分，企业按照规定的时间、质量等要求完成年度工程量基础上，按照政府相关部门确定的年度资金预决算计划执行的，得基本分 20 分；年度实际投入资金较预算每减少（超支）1%，加（减）1 分，最多加（减）6 分。考核年度内，工程项目完成竣工决算的，依据竣工决算报告计算确定考核得分。

(4) 到期债务偿还比率指标 20 分，企业完成目标值时得基本分 20 分，完成值每低于目标值 1%，减 1 分，最高减 4 分。

(5) 政府性建设项目考核得分计算公式：

政府性建设项目考核得分 = \sum [各考核指标得分 \times (各项目当年实际投资额 \div 政府性建设项目当年实际投资总额)]

政府性建设项目当年实际投资包括财政投入资金、企业自有资金投入、银行借款及债券融资等。

2. 政府性投资任务。

企业应按照政府相关部门确定的各项目投资计划，及时、足

额筹措资金到位，确保各项目进展不受资金影响，且资金成本原则上不高于银行同期贷款利率。考核指标为资金成本控制、项目投资时限以及额度等。三项指标设置 10 分，其中：资金成本控制指标 4 分，投资时间进度率指标 3 分，投资额度指标 3 分。具体计分标准与方法如下：

(1) 资金成本控制指标基本分 4 分，企业按照政府相关部门确定的各项目投资计划筹措资金，其资金成本不高于银行同期平均贷款利率的，得基本分 4 分；企业资金成本低于（超过）银行同期贷款利率的，每低于（超过）3%，加（减）0.5 分，最多加（减）2 分。

(2) 投资时间进度率指标基本分 3 分，企业按照政府相关部门确定的各项目投资时间计划完成资金筹措到位，时间进度率为 100%，得基本分 3 分；企业未及时完成投资计划的，按照实际完成时间进度情况，每超过时间计划的 5%，减 0.2 分，最多减 1 分。

(3) 投资额度指标基本分 3 分，企业按照政府相关部门确定的各项目投资额度足额完成资金筹措到位的，得基本分 3 分；企业未足额完成投资计划额度的，按照实际完成投资额度，每低于计划额度的 5%，减 0.2 分，最多减 1 分。

(4) 政府性投资任务考核得分计算公式：

政府性投资任务考核得分 = \sum [各考核指标得分 × (各项目当年实际投资额 ÷ 政府性投资项目当年实际投资总额)]

3. 政府性重点工作任务。

对于企业承担市委、市政府确定的国有企业改革重组等重点工作任务，按要求完成工作任务的，根据工作任务的资金投入、规定时限及难易程度等因素予以加分。每项工作任务加 1—3 分，最多加 5 分。

对于企业承担市委、市政府交办的重大社会活动，按要求完成活动的筹办、安全保障、服务等工作，且取得突出成绩的，根据工作任务的级别和规模等因素予以加分。每项工作任务加 1—3 分，最多加 5 分。

企业未按要求完成政府性重点工作任务，造成较大影响和损失的，直接减 5 分。

三、公用事业类企业年度经营业绩指标及计分

公用事业类企业年度经营业绩指标主要包括经济效益指标和社会效益指标两类。其中，经济效益指标原则上为六项，包括考核指标两项，对标指标两项，达标夺标指标两项；社会效益指标区分产品质量、安全运营、用户服务、行业作风等四项指标考核。

（一）年度经营业绩综合计分。

公用事业类企业年度经营业绩计算公式为：

考核综合得分 = (经济效益指标得分 × 50% + 社会效益指标得分 × 50%) × 经营难度系数

（二）经济效益指标考核计分。

经济效益指标分为考核指标、对标指标和达标夺标指标三部分。考核指标包括利润总额（限亏额）和经济增加值。对标指标包括成本费用占营业收入比重、总资产周转率、产销差率等。达标夺标指标包括社会贡献率和万元产值综合能耗降低率。

经济效益指标基本分为 100 分，其中考核指标 40 分，对标指标 30 分，达标夺标指标 30 分，计算公式为：

经济效益指标得分 = 考核指标得分 + 对标指标得分 + 达标夺标指标得分

1. 考核指标的基本分为 40 分，其中利润总额（限亏额）指标 20 分，经济增加值指标 20 分。指标计分方法参照制造类、基础服务类企业考核指标计分。

2. 对标指标的基本分为 30 分，其中净资产收益率指标 20 分，另一项财务指标或非财务指标 10 分。指标计分方法参照制造类、基础服务类企业对标指标计分。

3. 达标夺标指标的基本分为 30 分，其中社会贡献率指标 20 分，万元产值综合能耗降低率指标 10 分。每项指标加分和扣分的上限为该项指标基本分的 20%，具体计分方法在经营业绩责任书中明确。

（三）社会效益指标考核计分。

社会效益指标的基本分为 100 分，主要考核产品质量、服务质量、安全运行、用户满意率以及承担市政府重点工作目标、工作任务等相应指标，具体考核按照市市政公用局、市政府国资委

关于公用事业类企业社会效益指标考核意见相关规定实施。计算公式为：

社会效益指标得分=单项指标得分之和

四、城市公交企业经营业绩考核计分

(一) 年度经营业绩综合计分。

城市公交企业区分经济效益指标和社会效益指标分别考核，综合评价。计算公式为：

考核综合得分=（经济效益指标综合得分+社会效益指标综合得分）×难度系数

经济效益指标综合得分=经济效益指标得分×（1-城市公交运营资产÷集团总资产）

社会效益指标综合得分=社会效益指标得分×城市公交运营资产÷集团总资产

(二) 经济效益指标考核计分。

经济效益指标的基本分为 100 分，包括考核指标 40 分、对标指标 30 分和达标夺标指标 30 分。交运集团、公交集团经济效益指标及计分方法按照基础服务类企业经营业绩考核指标及计分方法确定。计算公式为：

经济效益指标得分=考核指标得分+对标指标得分+达标夺标指标得分

(三) 社会效益指标考核计分。

社会效益指标的基本分为 100 分，主要考核产品质量、服务

质量、安全运行、用户满意率以及承担市政府重点工作目标、工作任务等相应指标，具体考核按照市交通运输委、市政府国资委关于城市公交企业社会效益指标考核意见相关规定实施。计算公式为：

社会效益指标得分=单项考核指标得分之和

五、其它规定

（一）发展蓝色经济奖励计分。

为我市蓝色经济发展作出突出贡献或取得明显效果的，经市业绩考核与薪酬管理委员会审核，报市委、市政府同意后，可给予最高 5 分的加分奖励。

（二）招商引资奖励计分。

为我市招商引资工作作出突出贡献或取得明显效果的，经市业绩考核与薪酬管理委员会审核，报市委、市政府同意后，可给予最高 10 分的加分奖励。

（三）经营难度系数。

经营难度系数根据企业资产总额、营业收入、利润总额、净资产、职工人数等因素，各按 20% 的权重，通过建立数学模型，用回归方程加权计算确定。

附件 2

任期经营业绩考核指标及计分方法

制造类、基础服务类、投资金融类和公用事业类企业任期经营业绩指标原则上均为四项，包括：考核指标两项，达标夺标指标两项。计分方法如下：

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 = (考核指标得分 + 达标夺标指标得分) × 经营难度系数 + 任期内三年的年度经营业绩考核结果指标得分

二、考核指标考核计分

考核指标包括国有（集体）资产保值增值率和主营业务收入平均增长率两项指标。政策性亏损企业考核指标为总资产周转率和主营业务收入平均增长率。

考核指标基本分为 60 分，其中国有（集体）资产保值增值率指标或总资产周转率指标 30 分，主营业务收入平均增长率指标 30 分。

（一）国有（集体）资产保值增值率指标。

任期国有（集体）资产保值增值率指标计分以基准值（行业平均值与前一任期考核完成值的平均值）为基础，企业完成目标

值时得相应基本分。具体计分标准如下：

目标值	指标计分标准
前一任期完成值和行业平均值中的较高值 (基本分为 32 分)	实际完成值高于目标值时，每超过 0.3 个百分点，加 1 分，最多加 7 分。实际完成值低于目标值但大于 100% 时，每低于目标值 0.3 个百分点扣 0.5 分，最多扣 3 分；实际完成值低于 100% 时，每低于目标值 0.3 个百分点扣 1 分，最多扣 6 分。
基准值 (基本分为 30 分)	实际完成值高于目标值时，每超过 0.3 个百分点，加 1 分，最多加 6 分。实际完成值低于目标值但大于 100% 时，每低于目标值 0.3 个百分点扣 0.5 分，最多扣 3 分；实际完成值低于 100% 时，每低于目标值 0.3 个百分点扣 1 分，最多扣 6 分。
前一任期完成值和行业平均值中的较低值 (基本分为 28 分)	实际完成值高于目标值时，每超过 0.3 个百分点，加 1 分，最多加 5 分。实际完成值低于目标值但大于 100% 时，每低于目标值 0.3 个百分点扣 0.5 分，最多扣 3 分；实际完成值低于 100% 时，每低于目标值 0.3 个百分点扣 1 分，最多扣 6 分。

国有（集体）资产保值增值率指标目标值达到行业优秀水平的，完成目标值时可直接加满分。

任期国有（集体）资产保值增值率指标计算方法为：任期内经国资委审核认定的各年度国有（集体）资产保值增值率乘积。

年度国有（集体）资产保值增值率为扣除客观影响因素后的年末国有（集体）资产与年初国有（集体）资产的比率。

客观影响因素主要包括以下几个方面（依据国务院国资委国资发评价〔2011〕173号）：

1. 无偿划转增加或减少的国家所有者权益；
2. 资产评估、清产核资增加或减少的国家所有者权益；

3. 产权界定增加或减少的国家所有者权益；
4. 资本（股票）溢价或折价增加或减少的国家所有者权益；
5. 国家、国有单位直接或追加投资、税收返还、政府科技研发投入、接受捐赠、债权转股权、补充流动资本、会计调整、减值准备转回增加的国家所有者权益；
6. 企业按规定上交国有资本收益、经专项批准核销、主辅分离、消化以前年度潜亏挂账减少的国家所有者权益；
7. 自然灾害等不可抗拒因素较少的国家所有者权益；
8. 市政府确定的其他客观增加或减少的国家所有者权益。

（二）主营业务收入平均增长率指标。

主营业务收入平均增长率指标计分以基准值（行业平均值与前一任期实际完成值的平均值）为基础，企业完成目标值时得相应基本分。具体计分标准如下：

目标值	指标计分标准
前一任期完成值和行业平均值中的较高值 (基本分为 32 分)	实际完成值高于目标值时，每超过 1 个百分点加 1 分，最多加 7 分；实际完成值低于目标值时，每低于 1 个百分点扣 1 分，最多扣 6 分。
等于基准值 (基本分为 30 分)	实际完成值高于目标值时，每超过 1 个百分点加 1 分，最多加 6 分；实际完成值低于目标值时，每低于 1 个百分点扣 1 分，最多扣 6 分。
前一任期完成值和行业平均值中的较低值 (基本分为 28 分)	实际完成值高于目标值时，每超过 1 个百分点加 1 分，最多加 5 分；实际完成值低于目标值时，每低于 1 个百分点扣 1 分，最多扣 6 分。

主营业务收入平均增长率指标目标值达到行业优秀水平的，

完成目标值时直接加满分。

主营业务收入平均增长率指标计算公式为：

$$\text{主营业务收入平均增长率} = \left[\sqrt[3]{\frac{\text{考核期内三年主营业务收入之和}}{\text{上一考核期内三年主营业务收入之和}}} - 1 \right] \times 100\%$$

(三) 总资产周转率指标。

总资产周转率指标计分以基准值（行业平均值与前一任期实际完成值的平均值）为基础，企业完成目标值时得相应基本分。具体计分标准如下：

目标值	指标计分标准
前一任期完成值和行业平均值中的较高值 (基本分为 32 分)	实际完成值高于目标值时，每超过 0.5 个百分点，加 1 分，最多加 7 分。实际完成值低于目标值时，每低于目标值 0.5 个百分点扣 1 分，最多扣 6 分。
基准值 (基本分为 30 分)	实际完成值高于目标值时，每超过 0.5 个百分点，加 1 分，最多加 6 分。实际完成值低于目标值时，每低于目标值 0.5 个百分点扣 1 分，最多扣 6 分。
前一任期完成值和行业平均值中的较低值 (基本分为 28 分)	实际完成值高于目标值时，每超过 0.5 个百分点，加 1 分，最多加 5 分。实际完成值低于目标值时，每低于目标值 0.5 个百分点扣 1 分，最多扣 6 分。

总资产周转率指标目标值达到行业优秀水平的，完成目标值时可直接加满分。

总资产周转率指标的计算公式为：

$$\text{总资产周转率} = \text{任期内三年平均主营业务收入净额} \div \text{三年平均资产总额} \times 100\%$$

三、达标夺标指标考核计分

达标夺标指标主要包括技术投入比率、资产负债率、不良资产比率、已获利息倍数、盈余现金保障倍数、设备更新改造率、航班航线增长率等指标，每户企业确定其中 1—2 项指标实施考核。

达标夺标指标基本分为 20 分，各项指标的加分和扣分上限为该项指标基本分的 20%。考核指标目标值达到行业优秀水平的，企业完成目标值时，该项指标可直接加满分。具体指标及计分方法在经营业绩责任书中明确。

四、任期内三年的年度经营业绩考核结果指标计分

任期内三年的年度经营业绩考核结果指标的基本分为 20 分，根据企业负责人三年内每年度经营业绩考核得分计算确定。企业年度经营业绩考核得分 125 分以上时，每一次计 8 分；考核得分 115 分以上时，每一次计 7 分；考核得分 105 分以上时，每一次计 6 分；考核得分 95 分以上时，每一次计 5 分。

以上所称考核得分以上，均包含本数。

五、经营难度系数

经营难度系数根据企业资产总额、营业收入、利润总额、净资产、职工人数等因素，各按 20% 权重，通过建立数学模型，用回归方程加权计算确定。

企业负责人年度薪酬计算方法

一、企业负责人基本年薪计算方法

基本年薪根据企业资产规模、效益状况、工资水平和税收贡献等因素，以上年度市管企业职工平均工资的倍数为基数，结合企业负责人薪酬系数确定。

企业董事长本年度基本年薪以上年度市管企业职工平均工资的 5 倍为基数，结合薪酬系数确定。薪酬系数根据企业总资产、净资产、营业收入、利润总额、本企业职工平均工资、本市社会平均工资、同行业国有企业职工平均工资、全国国有企业职工平均工资等因素，分别按照相应权重，通过回归方程计算确定。

企业董事长本年度基本年薪的计算公式为：

基本年薪 = (上年度市管企业职工平均工资 × 5) × 薪酬系数

薪酬系数 = (规模系数 × 60%) + (工资系数 × 40%)

规模系数 = 20%z + 20%j + 30%x + 30%y

工资系数 = 30% Q + 30%H + 40% D

其中：

z 为总资产规模系数， $z = 0.6432 \times Z^{0.2159}$ ，最低值为 0.7，Z 为企业上年度的总资产（亿元）；

j 为净资产规模系数， $j=0.9660 \times J^{0.1925}$ ，最低值为 0.7， J 为企业上年度的净资产（亿元）；

x 为主营业务收入规模系数， $x=0.7447 \times X^{0.2084}$ ，最低值为 0.7， X 为企业上年度的主营业务收入（亿元）；

y 为利润总额规模系数， $y=1.4479 \times Y^{0.2084}$ ，最低值为 0.7， Y 为企业上年度的利润总额（亿元）；

Q 为企业工资系数， $Q=$ 上年度本企业职工平均工资 \div 上年度全国国有企业职工平均工资，最高值为 2；

H 为行业工资系数， $H=$ 上年度同行业国有企业职工平均工资 \div 上年度全国国有企业职工平均工资；

D 为地方工资系数， $D=$ 上年度本市社会平均工资 \div 上年度全国国有企业职工平均工资。

薪酬系数的取值范围为 0—1.5。

基本年薪计算公式中所涉及的企业上年度总资产、净资产、营业收入、利润总额、企业职工平均工资，均采用经市政府国资委审核确认的业绩考核专项审计稽查数据。全国国有企业职工平均工资、全国国有企业行业平均工资依据国务院国资委（和国家统计年鉴）提供的全国国有及国有控股企业的职工平均工资和同行业职工平均工资确定，本市社会平均工资依据市统计局公布的全市社会平均工资确定。

企业职工平均工资低于社会平均工资的，按相应比例扣减企业负责人的基薪。计算公式为：

企业董事长基薪 = 上年度监管企业职工平均工资 × (4 + 本企业
企业职工平均工资 ÷ 社会平均工资) × 薪酬系数

二、企业负责人绩效年薪计算方法

企业负责人绩效年薪根据年度经营业绩考核得分，并考虑上
缴地方税收情况分档计算确定，上缴地方税收情况以税收贡献系
数表示。计算公式为：

绩效年薪 = 基本年薪 × (绩效年薪倍数 + 税收贡献系数)

(一) 绩效年薪倍数计算方法。

绩效年薪倍数根据经营业绩考核得分计算确定。

1. 制造类企业绩效年薪倍数计算方法

当年度考核得分 125 分以上时，绩效年薪倍数 = $[2 + (\text{考
核得分} - 125)] \div 10$ ，倍数区间为 2—3 倍；

当年度考核得分 115—125 分时，绩效年薪倍数 = $[1.5 + 0.5 \times (\text{考
核得分} - 115)] \div 10$ ，倍数区间为 1.5—2 倍；

当年度考核得分 105—115 分时，绩效年薪倍数 = $[1 + 0.5 \times (\text{考
核得分} - 105)] \div 10$ ，倍数区间为 1—1.5 倍；

当年度考核得分 95—105 分时，绩效年薪倍数 = $(\text{考核得分} - 95) \div 10$ ，倍数区间为 0—1 倍；

当年度考核结果 95 分以下时，绩效年薪倍数为 0。

2. 基础服务类企业绩效年薪倍数计算方法

当年度考核得分 125 以上时，绩效年薪倍数 = $[1.5 + (\text{考
核得分} - 125)] \div 10$ ，倍数区间为 1.5—2.5 倍；

当年度考核得分 115—125 分时，绩效年薪倍数 = $[1 + 0.5 \times (\text{考核得分} - 115)] \div 10$ ，倍数区间为 1—1.5 倍；

当年度考核得分 105—115 分时，绩效年薪倍数 = $[0.5 + 0.5 \times (\text{考核得分} - 105)] \div 10$ ，倍数区间为 0.5—1 倍；

当年度考核得分 95—105 分时，绩效年薪倍数 = $(0.5 \times \text{考核得分} - 95) \div 10$ ，倍数区间为 0—0.5 倍；

当年度考核结果 95 分以下时，绩效年薪倍数为 0。

3. 投资金融类企业绩效年薪倍数计算方法

当年度考核得分 125 分以上时，绩效年薪倍数 = $[1.5 + 0.5 \times (\text{考核得分} - 125)] \div 10$ ，倍数区间为 1.5—2 倍；

当年度考核得分 115—125 分时，绩效年薪倍数 = $[1 + 0.5 \times (\text{考核得分} - 115)] \div 10$ ，倍数区间为 1—1.5 倍；

当年度考核得分 105—115 分时，绩效年薪倍数 = $[0.5 + 0.5 \times (\text{考核得分} - 105)] \div 10$ ，倍数区间为 0.5—1 倍；

当年度考核得分 95—105 分时，绩效年薪倍数 = $(0.5 \times \text{考核得分} - 95) \div 10$ ，倍数区间为 0—0.5 倍；

当年度考核结果为 95 分以下时，绩效年薪倍数为 0。

4. 公用事业类企业绩效年薪倍数计算方法

当年度考核得分 125 分以上时，绩效年薪倍数 = $[1 + 0.5 \times (\text{考核得分} - 125)] \div 10$ ，倍数区间为 1—1.5 倍；

当年度考核得分 115—125 分时，绩效年薪倍数 = $[0.5 + 0.5 \times (\text{考核得分} - 115)] \div 10$ ，倍数区间为 0.5—1 倍；

当年度考核得分 105—115 分时，绩效年薪倍数 = $[0.25 + 0.25 \times (\text{考核得分} - 105)] \div 10$ ，倍数区间为 0.25—0.5 倍；

当年度考核得分 95—105 分时，绩效年薪倍数 = $[0.25 \times (\text{考核得分} - 105)] \div 10$ ，倍数区间为 0—0.25 倍；

当年度考核结果 95 分以下时，绩效年薪倍数为 0。

以上所称考核得分区间，下线均含本数，上线均不含本数。

(二) 税收贡献系数确定方法。

对于企业实际缴纳地方税收额低于 5 亿元部分，按照实际缴纳地方税收总额及增长额分档累进确定税收贡献系数。见下表：

缴纳地方 税收总额 (区间下含)	0.5 亿元 以下	0.5—1 亿元	1—1.5 亿元	1.5—2 亿元	2—2.5 亿元	2.5—3 亿元	3—3.5 亿元	3.5—4 亿元	4—4.5 亿元	4.5—5 亿元
每增长 500 万元 系数增加值	0.01	0.02	0.03	0.04	0.05	0.06	0.07	0.08	0.09	0.10

任期奖惩计算方法

一、国有（集体）资产保值增值奖计算方法

国有（集体）资产保值增值奖 = （任期国有（集体）资产保值增值率实际完成值 - 任期国有（集体）资产保值增值率目标值） × 任期期初国有资本及权益 × 计奖比例（3—5%）

国有（集体）资产保值增值奖总额不超过企业全部负责人任期内年度薪酬总额的 30%。

二、任期内风险绩效年薪兑现方法

（一）任期经营业绩考核得分 105 分以上的企业，全额兑现企业负责人任期内风险绩效年薪。

（二）任期经营业绩考核得分 95—105 分的企业按照考核得分扣减任期内风险绩效年薪。计算公式为：

扣减额 = 任期内积累的风险绩效年薪 × （105 - 实得分数） ÷ 105

（三）任期经营业绩考核得分 95 分以下的企业扣减全部风险绩效年薪。

以上所称考核得分区间，下线均含本数，上线均不含本数。

抄送：市委各部委，市人大常委会办公厅，市政协办公厅，
市法院，市检察院，中央、省驻青单位，驻青部队领导
机关，各民主党派，人民团体。

青岛市人民政府办公厅

2012年12月28日印发
