

固镇县县属企业负责人经营业绩考核办法（试行）

第一条 为加强县属企业国有资产监督管理，落实国有资产保值增值责任，完善考核激励约束机制，根据市深化国有企业负责人薪酬制度改革工作领导小组《关于印发<蚌埠市市属企业负责人经营业绩考核办法>的通知》（蚌薪改〔2023〕1号）等有关规定，结合县属企业实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于县委县政府或者县委县政府授权国资监管部门管理领导班子的县属企业下列人员：

- （一）党委书记、党委副书记、纪委书记；
- （二）董事长、副董事长、董事（不含外部董事、职工董事）、监事长（监事会主席）；
- （三）总经理、副总经理、总会计师；
- （四）按县属企业领导人员管理权限批准列入的其他人员。

第三条 企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。企业负责人经营业绩考核分为年度和任期考核，分别以公历年和每三年为考核期，其考核结果作为薪酬分配的主要依据。企业负责人经营业绩考核，坚持依法依规、高质量发展、市场化方向和分类考核原则。

第四条 企业主要负责人基本年薪根据上一年度全市城镇非私营单位就业人员社会平均工资的2倍确定。其他负责人的基本年薪在不超过本企业主要负责人基本年薪范围内，由企业董事会依据其岗位职责和承担风险等因素，按照本企业主要负责人基

本年薪的 0.5-0.8 倍确定,非经营性岗位为 0.5-0.6 倍, 经营性岗位为 0.7-0.8 倍。

绩效年薪是与县属企业负责人年度考核结果相联系的收入, 以基本年薪为基数, 根据年度考核结果并结合绩效年薪调节系数确定。绩效年薪调节系数主要根据企业功能性质、所在行业以及企业所有者权益、利润总额、营业收入、从业人员、总资产等因素确定, 最高不超过 1.5。在年度经营业绩未出现大幅波动的情况下, 绩效年薪的增减变动幅度原则上应保持在一定的范围内, 并根据年度考核情况实现“业绩升、薪酬升, 业绩降、薪酬降”。

任期激励收入根据任期考核结果, 在不超过企业负责人任期内薪酬总水平的 30%以内确定。

第五条 实行对标考核的指标, 优先采取横向对标全省同资信县级平台公司平均或先进(全省前十名)水平, 对不具备横向对标考核指标, 采取纵向对标本企业近三年历史平均或最佳水平。对债券市场主体信用等级提升的企业给予两年过渡期, 期内仍按原主体信用等级进行比较, 对提升前无主体信用等级的企业, 在全省县级平台公司中选取总资产规模相近的 10 户企业进行比较。对标指标实行分档管理。

第一档: 完成值 \geq 全省先进/历史最佳, 在基本分 110% 的基础上进行加分, 最高得分为基本分的 120%。

第二档: 完成值 \geq 全省平均/历史平均, 在基本分 100% 的基础上进行加分, 最高得分为基本分的 110%。

第三档: 完成值 $<$ 全省平均/历史平均, 在基本分 100% 的基础上进行扣分, 最低得分为基本分的 80%。

第六条 经营业绩完成情况按照以下程序进行考核:

(一) 次年 6 月底前, 企业依据经具有证券资质的会计师事务所出具的审计报告, 对各项考核指标实际完成情况进行总结分析, 形成考核总结报告报送县国资委。

(二) 县国资委核定目标档次并结合考核总结报告, 对企业负责人考核目标的完成情况进行考核, 形成考核意见, 并核定年度和任期考核评价系数。

(三) 县国资委将考核意见反馈给企业。企业负责人对考核意见有异议的, 可以及时向县国资委反映。县国资委将确认的考核结果通报有关部门, 并在一定范围内公开。

第七条 年度和任期考核结果分为 A、B、C、D 四个等级, 120 分 \geq A 级 $>$ 110 分、110 分 \geq B 级 $>$ 100 分、100 分 \geq C 级 $>$ 90 分、90 分 \geq D 级 \geq 80 分。原则上 A 级企业比例不超过 25%, 对同时达到 A 级得分区间的企业, 按得分高低确定 A 级企业。

对于在考核期内无重大客观原因未能实现国有资产保值增值的, 其考核等级不得进入 A 级。

任期考核为 D 级或者连续两年年度考核为 D 级, 且无重大客观原因的, 县国资委对相关企业负责人提出调整建议。

年度对标指标完成值有 1 个为第三档的或有 3 个以上为第二档的, 年度考核不得进入 A 级。

任期对标指标完成值有 1 个为第三档的, 任期考核不得进入 A 级。

第八条 县属企业应当按照全员绩效考核的要求, 健全绩效考核评价体系, 完善激励约束机制。落实董事会对经理层的经营

业绩考核职权，董事会依据县国资委考核要求并结合企业实际，对经理层实施经营业绩考核，确定经理层业绩考核结果和薪酬分配方案。

第九条 企业负责人基本年薪按月平均支付。本任期基本年薪未确定前，按上一任期基本年薪标准发放。本任期基本年薪确定后，再进行调整清算。企业负责人绩效年薪按照上年度绩效年薪 50% 的比例按月实施预发。年度考核结束后，县属企业根据县国资委核定的绩效年薪水平进行清算。任期激励收入按任期实行延期支付，任期考核结束后，第一年支付 50%，第二、第三年分别支付 25%。

第十条 健全考核容错机制，鼓励探索创新，激发和保护企业家精神。县属企业实施重大科技创新和创新风险投资、发展前瞻性战略性产业等，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。

第十一条 本办法由县国资委负责解释。县属企业专职党组织负责人、纪委书记（纪检监察组组长）等有关人员的考核有其他规定的，从其规定。

第十二条 由其他县直部门、单位、县属企业实际管理的以及本办法实施后新设的县属企业，暂不适用本办法。待具备条件后，报县国资委审批同意后，方可实施。

第十三条 本办法不适用县外设立企业，对于县外设立企业，办法另行制定。

第十四条 本办法自印发之日起施行。三年考核期结束后，根据上级政策和企业发展实际，原则上进行修订。本县已出台的

关于县属企业负责人经营业绩考核的相关规定与本办法不一致的，按本办法执行。

- 附件： 1.县属企业负责人年度经营业绩考核实施细则
2.县属企业负责人任期经营业绩考核实施细则
3.县属企业负责人重大贡献奖励实施细则

县属企业负责人年度经营业绩考核实施细则

一、指标类型和计分规则（基本分为 100 分，下同）

（一）经营水平（30 分）。

1.总资产规模增幅（10 分）。该指标为横向对标指标。目标值取全省同资信县级平台公司的平均或先进水平，实际完成值取经具有证券资质的会计事务所出具的审计报告（下称审计报告）中“总资产”数据，剔除政府划拨及收回资产部分。处于第一档目标的，实际完成值较目标值每高 1%加 0.2 分；处于第二档目标的，实际完成值较目标值每高 1%加 0.1 分；处于第三档目标的，实际完成值较目标值每低 1%扣 0.2 分。

2.经济增加值（10 分）。该指标为纵向对标指标。目标值取本企业近三年经济增加值的历史平均或最佳水平。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，具体计算方式参照《安徽省省属企业负责人经济增加值考核实施细则》。处于第一档目标的，实际完成值较目标值每高 2000 万元加 0.2 分；处于第二档目标的，实际完成值较目标值每高 2000 万元加 0.1 分；处于第三档目标的，实际完成值较目标值每低 2000 万元扣 0.1 分。

3.对外投资回报率（10 分）。该指标为纵向对标指标。目标值取本企业近三年综合融资成本的历史平均或最佳水平。对外投资回报率是指企业当年度实际取得的对外投资收益÷（当年度对

外投资余额 + 当年度对外投资退出项目的投资成本)。处于第一档目标的, 实际完成值较目标值每高 1%加 0.2 分; 处于第二档目标的, 实际完成值较目标值每高 1%加 0.1 分; 处于第三档目标的, 实际完成值较目标值每低 1%扣 0.1 分。

(二) 融资能力 (30 分)。

4.融资规模 (15 分)。该指标为横向对标指标。目标值取全省同资信县级平台公司的平均或先进水平, 实际完成值为企业当年度净融资额, 剔除偿还政府隐性债务部分。处于第一档目标的, 实际完成值较目标值每高 1%加 0.5 分; 处于第二档目标的, 实际完成值较目标值每高 1%加 0.2 分; 处于第三档目标的, 实际完成值较目标值每低 1%扣 0.2 分。

5.融资成本率 (15 分)。该指标为横向对标指标。目标值取全省同资信县级平台公司的平均或先进水平, 实际完成值为企业当年度综合融资成本。处于第一档目标的, 实际完成值较目标值每低 10bp 加 0.2 分; 处于第二档目标的, 实际完成值较目标值每低 10bp 加 0.1 分; 处于第三档目标的, 实际完成值较目标值每高 10bp 扣 0.2 分。

(三) 债务风险防控 (25 分)。

6.资产负债率 (20 分)。该指标为横向对标指标。目标值取全省同资信县级平台公司的平均或先进水平。处于第一档目标的, 实际完成值较目标值每低 1%加 0.5 分; 处于第二档目标的, 实际完成值较目标值每低 1%加 0.2 分; 处于第三档目标的, 实际完成值较目标值每高 1%扣 0.2 分。

7.对外担保规模 (5 分)。该指标为定量指标。对外担保是指

县属企业本部对合并报表范围外的企业提供担保和反担保的金额。县属企业对有产权关系的企业按股比提供担保，原则上不对无产权关系的企业提供担保。县属企业应逐步将对外担保规模控制在合理水平，分年度制定担保压减计划，并按完成率测算得分。

（四）重点任务完成情况（15分）。

8.县委县政府交办重点任务完成情况（5分）。各项重点工作任务均按期完成且完成质量较好的，得满分；未按期完成任务的，根据考核情况得分。

9.落实国资监管和国企改革工作成效（10分）。包括国资监管规章制度执行情况、国企改革相关任务完成情况、政府隐性债务化解情况。县属企业若出现债务逾期情况，该项不得分。各项工作任务均按期完成且完成质量较好的，得满分。

二、奖励加分（最高不超过5分）

1.对于服务国家、省、市和县政府战略或承担重大专项任务取得突出成绩受到国家部委或省、市、县级政府表彰的，分别加2分、1分、0.5分、0.25分。

2.积极争取国家、省、市和社会资本参与县级政府性投资基金的，按实际发生的在固项目投资额计算奖励分，国家、省、市和社会资本每投入1亿元加0.1分。

3.招引外地上市企业总部落户我县的，每招引1个加1分；招引外地上市企业生产或研发基地落户我县的，每招引1个加0.5分；招引在我县注册经营、有持续经济和社会效益的六大新兴产业项目，每招引1个协议投资额1亿元及以上的，加0.2分。

4.在自然灾害、事故灾难、公共卫生和社会安全等突发事件

中，积极履责并作出重大贡献，获县级以上政府表彰的，加 0.5 分。

5.积极探索市场化转型发展，拓宽主业投资领域内具有充足稳定经营性现金流的新业务、新业态或新项目的，按项目的经营性现金流净额进行加分，每新增 1000 万元，加 0.1 分。

三、考核扣分（最高不超过 5 分）

1.发生生产安全责任事故、环境污染事件和群体信访事件的，按照企业安全生产、环境保护和信访维稳考核有关规定，视情节严重程度扣减 1-2 分。

2.落实巡视、巡察和审计等监督检查整改不力及执行国有资产监管规定不到位，受通报批评的，视情节严重程度扣减 1-2 分。

3.企业存在重大经营风险，以及发生担保代偿引发债务风险的，视情节严重程度扣减 1-2 分。

4.企业存在重大违规违纪违法行为，造成重大不良影响或者国有资产损失的，视情节严重程度扣减 1-2 分。

5.企业负责人执行国有资产监管规定不到位，受到县委、县政府及县国资委通报批评的，扣减年度考核得分，每发生 1 次扣减 1 分。

四、考核评级

年度考核结果分为 A、B、C、D 四个等级， $120 \text{ 分} \geq A \text{ 级} > 110 \text{ 分}$ 、 $110 \text{ 分} \geq B \text{ 级} > 100 \text{ 分}$ 、 $100 \text{ 分} \geq C \text{ 级} > 90 \text{ 分}$ 、 $90 \text{ 分} \geq D \text{ 级} \geq 80 \text{ 分}$ 。原则上 A 级企业比例不超过 25%，对同时达到 A 级得分区间的企业，按得分高低确定 A 级企业。出现下列情况的，应按规定确定考核等级。

- 1.企业领导班子综合考核为一般等次的不得进入 A 级,为较差等次的不得进入 B 级及以上;
- 2.年度对标指标有 1 个为第三档的或有 3 个以上为第二档的,年度考核不得进入 A 级;
- 3.无重大客观原因,未完成重大专项任务的不得进入 A 级;
- 4.出现重大生产安全责任事故、环境污染事件、群体信访事件的不得进入 B 级及以上;
- 5.存在重大经营和债务风险,出现债务逾期的不得进入 A 级。

五、考核结果与绩效年薪挂钩

绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数。年度考核评价系数最高不超过 1.6, 绩效年薪调节系数最高不超过 1.5。

考核结果为 A 级的, 年度考核评价系数= $1.4+0.2 \times (\text{考核得分}-\text{A 级起点分数})/(\text{A 级最高分}-\text{A 级起点分数})$, 分布在 1.4-1.6;

考核结果为 B 级的, 年度考核评价系数= $1.2+0.2 \times (\text{考核得分}-\text{B 级起点分数})/(\text{A 级起点分数}-\text{B 级起点分数})$, 分布在 1.2-1.4;

考核结果为 C 级的, 年度考核评价系数= $1+0.2 \times (\text{考核得分}-\text{C 级起点分数})/(\text{B 级起点分数}-\text{C 级起点分数})$, 分布在 1-1.2;

考核结果为 D 级的, 年度考核评价系数= $0.8+0.2 \times (\text{考核得分}-\text{D 级起点分数})/(\text{C 级起点分数}-\text{D 级起点分数})$, 分布在 0.8-1。

无重大客观因素, 年度考核结果为 D 级的, 绩效年薪扣减 50%。

考核结果达不到 D 级或个人年度综合考核评价为不称职的企业负责人, 不得领取绩效薪酬。

无重大客观因素，总资产规模低于上一年的县属企业，考核评价系数原则上不高于上一年。

对提升前无主体信用等级的企业，在全省县级平台公司中选取总资产规模相近的 10 户企业进行比较。

附件 2

县属企业负责人任期经营业绩考核实施细则

一、指标类型和计分规则（基本分为 100 分，下同）

1. 国有资本保值增值率（30 分）。是指县属企业任期期末扣除客观因素(由县国资委核定)后的归母所有者权益同任期期初归母所有者权益的比率。国有资本保值增值率高于 100% 的，在基本分的基础上视先进程度予以加分，每高 0.25% 加 1 分，最高加至基本分的 120%；国有资本保值增值率低于 100% 的，在基本分的基础上视差额程度予以扣分，每低 0.25% 扣 1 分，最低扣至基本分的 80%。

承担盘活清退低效无效资产专项任务的，经县国资委认定后，在指标考核时对该部分予以扣除。

2. 营收增长规模（20 分）。该指标为横向对标指标。目标值取全省同资信县级平台公司的平均或先进水平，实际完成值取任期内三年营业收入累计金额（营业收入是指具有证券资质的会计事务所出具的审计报告“利润表”中“营业收入”本期金额）。处于第一档目标的，实际完成值较目标值每高 1% 加 1 分；处于第二档目标的，实际完成值较目标值每高 1% 加 0.5 分；处于第三档目标的，实际完成值较目标值每低 1% 扣 0.5 分。

3. 中长期任务完成情况（30 分）。由县国资委根据国资国企改革和中长期重点工作完成情况进行计分。任期内各项工作任务的

完成率和及时率均达 100%，得基本分的 120%；其他情况按工作任务的完成率和及时率，以基本分的 110%为基础进行扣分，最低得分为基本分的 80%。

4.任期内三年考核结果（20分）。任期内三年的年度考核结果 A 级计 8 分；B 级计 7 分；C 级计 6 分；D 级计 5 分。

二、考核评级

任期考核结果分为 A、B、C、D 四个等级， $120 \text{ 分} \geq \text{A 级} > 110 \text{ 分}$ 、 $110 \text{ 分} \geq \text{B 级} > 100 \text{ 分}$ 、 $100 \text{ 分} \geq \text{C 级} > 90 \text{ 分}$ 、 $90 \text{ 分} \geq \text{D 级} \geq 80 \text{ 分}$ 。原则上 A 级企业比例不超过 25%，对同时达到 A 级得分区间的企业，按得分高低确定 A 级企业。出现下列情况的，应按规定确定考核等级。

1. 县属企业国有资本保值增值率完成值低于 100% 的，不得进入 B 级及以上；

2. 任期末资产负债率较上一任期末上升较多，且高于全省同资信县级平台公司平均水平的，不得进入 A 级。

三、考核结果与任期激励收入挂钩

任期激励收入=任期内年度薪酬总额 $\times 30\% \times$ 任期考核评价系数。

考核结果为 A 级的，任期考核评价系数 $=0.9+0.1 \times (\text{考核得分} - \text{A 级起点分数}) / (\text{A 级最高分} - \text{A 级起点分数})$ ，分布在 0.9-1；

考核结果为 B 级的，任期考核评价系数 $=0.8+0.1 \times (\text{考核得分} - \text{B 级起点分数}) / (\text{A 级起点分数} - \text{B 级起点分数})$ ，分布在 0.8-0.9；

考核结果为 C 级的，任期考核评价系数 $=0.75+0.05 \times (\text{考核得}$

分-C 级起点分数)/(B 级起点分数-C 级超点分数), 分布在 0.75-0.8;
考核结果为 D 级的, 任期考核评价系数=0.7+0.05×(考核得分
-D 级起点分数)/(C 级起点分数-D 级起点分数), 分布在 0.7-0.75。

县属企业负责人重大贡献奖励实施细则

一、业绩优秀企业

年度考核结果为 A 级的，一次性奖励县属企业主要负责人 10 万元。

二、提级成功企业

2022 年以来，县属企业集团公司（不含子企业）债券市场主体信用等级提升为 AAA 级的，一次性奖励县属企业 20 万元，用于奖励相关人员；提升为 AA+ 级的，一次性奖励县属企业 10 万元，用于奖励相关人员；提升为 AA 级的，一次性奖励县属企业 5 万元，用于奖励相关人员。

三、突出贡献企业

新增培育控股企业在境内外主要资本市场成功上市的，单户一次性奖励县属企业 30 万元，用于奖励相关人员。

四、拓展县域外经营企业

按年度净利润的 10%、最高不超过 100 万元提取奖励资金，对拓展县域外业务做出贡献的人员进行奖励。年度净利润低于 200 万元（含本数）的，不予奖励。