

瑞金市人民政府办公室文件

瑞府办发〔2020〕25号

瑞金市人民政府办公室 关于印发瑞金市市属国有企业负责人 目标管理考核办法的通知

市政府有关部门：

《瑞金市市属国有企业负责人目标管理考核办法》已经2019年12月13日市长办公会议研究并报2020年4月1日六届市委常委会第69次会议同意，现予印发，请认真遵照执行。



2020年4月10日

（此件主动公开）

瑞金市市属国有企业负责人目标管理考核办法

第一章 总则

第一条 为适应现代企业制度的需要，探索建立和培育高素质的企业经营者队伍，合理确定我市市属国有企业负责人工作职责和收入水平，充分调动企业负责人的积极性和创造性，加快实现市委、市政府确定的经济社会事业发展目标，促进经济效益增长。根据《公司法》、《企业国有资产法》、《企业国有资产监督管理暂行条例》和《人力资源和社会保障部关于进一步规范中央企业负责人薪酬管理的指导意见》（人社部发〔2009〕105号）有关精神，结合我市实际，特制定本办法。

第二条 由市财政局（国资办）牵头，市政府办、市审计局、市委攻坚办、市应急管理局、市纪委监委组成考核组，参与组织实施对企业负责人的年度目标管理考核并核定企业负责人的年度绩效薪酬。

第三条 鼓励、支持企业走向市场，按照政府性业务绩效比重低，市场化业务绩效比重高的原则和“企业申报、财政局审核、政府审定”的办法设定各项年度目标管理考核指标，实行激励与约束并重、绩效与奖惩挂钩、资本金保全的考核制度。

第四条 本办法所称的企业负责人是指按照市委、市政府确定的由市财政局（国资办）履行出资人职责的市属国有企业（以下统称企业）的董事长、总经理。

第五条 企业目标管理考核遵循下列原则：

（一）激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致，与经营业绩挂钩，适当参考市场因素。

（二）效率优先、兼顾公平，维护出资人、企业负责人等各方的合法权益。

（三）坚持薪酬制度改革与相关改革配套进行，探索长期激励机制，逐步推进企业负责人收入分配的市场化、货币化与规范化。

第二章 目标管理考核

第六条 年度目标管理考核以会计年度（每年1月—12月）作为一个考核期。

第七条 年初市财政局（国资办）根据宏观经济运行态势及运营环境、发展潜力、市委市政府的工作要求等综合因素，对企业年度考核目标值及有关内容与企业相互沟通后报市政府确定，并由市政府向企业下达《年度目标管理任务书》。

第八条 《年度目标管理任务书》完成情况按照下列程序进行考核：

（一）次年3月底以前，市财政局（国资办）依据企业的年度财务决算报表、审计报告，以及增减变动因素和其他统计数据，结合总结分析报告，听取监事会对企业的年度评价意见，对上年度目标管理考核目标的完成情况进行考核打分（具体计分办法详见附件），形成企业年度目标管理考核结论与奖惩意见。

(二) 市财政局(国资办)将企业年度目标管理考核结论与奖惩意见反馈至相关企业。企业对考核结论与奖惩意见有异议的,可向市政府或市财政局(国资办)反映。市财政局(国资办)根据调查核实的情况,据实予以调整。

(三) 市财政局(国资办)将最终确定的企业年度目标管理考核结论与奖惩意见报市政府审批。

第九条 年度目标管理考核采取设定考核指标并根据指标重要程度设置考核分值,并实行基准分百分制的评分办法。

第十条 年度目标管理考核指标根据各企业经营特点,分别对企业融资及还本付息、上缴国有资产收益、资产保值增值、自主经营项目利润、支持重点项目建设、安全生产、党风廉政建设等进行考核评分。

(一) 融资及还本付息。融资是指企业为满足本企业生产经营和支持重点工程(项目)建设的需要,根据市政府确定的模式,向银行、非银行金融机构及其他投资主体等融通资金的总额;还本付息是指企业偿还的除为满足本企业生产经营融通资金的本金和利息外,应由市政府承担的融通资金的本金和利息。(分值 20 分)

(二) 上缴国有资产收益。是指企业向财政部门缴纳的利润总额,以及缴入财政专户的规费(收入)按规定拨还企业征收成本和工作经费后的净额。(分值 20 分)

(三) 资产保值增值。是指企业年末净资产额与年初比较净增加额。年内追加投资、资本溢价、资产评估增值以及拨入

专项资金等非经营因素增值除外。(分值 15 分)

(四) 自主经营项目利润。是指企业自主经营项目形成的经营利润。(分值 15 分)

(五) 支持重点项目建设。是指企业按市委、市政府要求承担的重点项目建设任务。(分值 10 分)

(六) 安全生产。是指在企业生产经营过程中, 防止人身伤亡财产损失等生产事故(包括安全生产责任事故、伤残事故等), 消除或控制危险有害因素, 保障劳动者的安全健康和设备设施免受损坏、环境免受破坏的一切行为。(分值 10 分)

(七) 党风廉政建设。是指企业及个人落实党风廉政建设责任方面情况。(分值 10 分)

第十一条 绩效年薪与目标管理考核挂钩, 具体经济指标按市政府年初下达的《年度目标管理任务书》执行, 根据企业年度目标管理考核结果确定。

(一) 年度目标管理考核最终结果分为 A、B、C、D 四个级别。每个级别的分值及区间定为:

A 级: 120 分(含)以上;

B 级: 100 分(含)—120 分;

C 级: 80 分(含)—100 分;

D 级: 80 分以下。

(二) 年度绩效薪酬计算公式:

绩效年薪=50000+(考核分数-80)×1500

当考核结果为 D 级时, 绩效年薪为零。

(三) 对经营业绩考核结果当年在 80 分以下的企业，应以书面形式向市委、市政府作出说明，且次年高管绩效薪酬下浮 10%；连续两年没有达到 80 分以上的企业，第三年高管绩效薪酬下浮 20%。

(四) 企业负责人不再享受市委、市政府绩效考核的绩效奖励。

第三章 年度薪酬构成与确立

第十二条 企业负责人的年度薪酬由企业自行负责。主要由基本年薪、绩效年薪构成。企业负责人年度薪酬原则不超过其基本年薪 5 倍。

第十三条 基本年薪是企业负责人的年度基本收入。

(一) 企业负责人为原行政、事业编制的，以档案工资计算基本年薪。

(二) 面向社会公开招聘的企业负责人基本年薪，由各企业参照行政事业编制人员基本薪酬标准并结合人才市场工资水平制定薪酬标准。其他形式聘用的企业负责人参照事业编制人员现行工资标准确定基本薪酬。

第十四条 绩效年薪发放标准根据市政府每年下达给各企业的年度考核指标得分情况确定具体发放金额(不含每月差旅费、外勤补贴等日常工作性补贴收入)。

第十五条 企业负责人以外的高管和部门经理及以下员工的绩效年薪由企业根据考核结果和核定的人员职数以及当年自主经营利润等情况自主决定，需经董事会研究通过后报市财政

局（国资办）备案。企业应根据本办法制订本企业年度薪酬方案，报市财政局（国资办）核准。

第四章 薪酬兑现

第十六条 年度绩效薪酬具体发放到个人的额度由企业根据市政府核定的业绩考核结果进行分配。个人受到处罚处分的，个人发放金额由集团公司报市财政局（国资办）备案后，报送有关处罚处分单位审核确定是否给予发放。

第十七条 年度绩效薪酬的发放必须以保证企业正常性经营管理费用支出为前提。

第十八条 企业负责人的基本年薪和绩效年薪列入当年企业成本。基本年薪按月支付，绩效年薪一次性提取，分期兑现。绩效年薪的 90%在年度考核结束后兑现，余留的 10%转为经营者风险基金。

第十九条 风险基金的扣罚：

（一）因管理不善、决策失误导致国有资产损失的，视情节轻重扣罚经营者缴纳累计风险基金的 20%~100%。

（二）因发生安全事故的，视事故严重程度扣罚经营者缴纳累计风险基金的 20%~100%。

（三）风险基金的扣罚由市财政局（国资办）根据企业发生的上述情形向市政府提交专题报告，经市政府批准后执行。

第二十条 风险基金分三年累加滚动，满 3 年返还给个人。

第二十一条 企业负责人的住房公积金和各项社会保险费，按国家和本市的有关规定执行，应由企业承担的部分，由企业

支付；应由个人承担的部分，由企业从其基本年薪中代扣代缴。

第二十二条 执行本办法的企业负责人不得在企业领取年度薪酬方案所列收入以外的其它福利性货币性收入。国家法律政策有规定的按规定执行。

第二十三条 企业负责人的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第五章 管理与监督

第二十四条 企业当年工作被市委、市政府考核不合格的，不得发放当年绩效年薪。

第二十五条 绩效薪酬根据企业年度目标管理考核结果确定。

第二十六条 企业年度绩效年薪在经市政府批准考核结果后予以发放。

第二十七条 市政府于每年3月前对各国国有企业下达年度目标管理考核任务。

第二十八条 企业负责人经组织批准在下属全资、控股、参股企业兼职的，应按照上级的有关规定由企业董事会界定其本职和兼职，报市财政局（国资办）批准。企业负责人兼任其他职务的不得领取兼职薪酬。

第二十九条 因工作需要或其它原因，由组织决定企业负责人岗位发生变更或离职的，按任职时段计算其当年薪酬；未经组织批准，擅自离职的，扣发当年的绩效年薪和任期内的所有延期绩效年薪。

第三十条 企业负责人的薪酬由企业设置明细账户，单独核

算，其中，基本年薪和绩效年薪计入企业工资总额。

第三十一条 企业应严格按照国家有关规定建立健全职务消费管理制度，规范企业负责人的职务消费，严禁以职务消费名义报销应由个人支付的费用。

第三十二条 企业负责人薪酬方案及考核结果由企业适当范围内予以公开，接受民主监督。

第三十三条 市财政局（国资办）应定期对企业负责人薪酬发放情况进行专项检查。对于执行本办法过程中存在下列情况之一的企业和企业负责人，视情节轻重予以处理：

（一）超核定标准或巧立名目变相发放企业负责人薪酬的，由企业收回超标准发放部分，市财政局（国资办）提请市政府对企业、企业负责人和相关责任人给予通报批评；情节严重的，依照有关法律、法规处理。

（二）发生重大决策失误，重大安全与质量事故，重大环境污染责任事故，重大违纪违法和法律纠纷败诉案件等，给企业造成不良影响或造成国有资产流失的，经查实，应承担主要责任的，相应扣减企业负责人和相关责任人部分或全部当年绩效年薪、延期绩效年薪；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第三十四条 市财政局（国资办）应建立特别贡献奖励制度，奖励对企业和社会有突出贡献的企业负责人和职工，具体办法另行制定。

第六章 附则

第三十五条 各企业可参照本办法，制定总公司其他高管、

子公司管理层及其员工年度业绩考核办法。子公司业绩考核办法由企业报市财政局（国资办）备案。

第三十六条 对因企业特殊情况无法上缴国有资产收益或无自主经营业务等情况的企业，国有企业领导人员绩效年薪另行报市政府批准确定，其绩效年薪原则上不能超过其他国有企业绩效年薪的平均数。

第三十七条 本办法由市财政局（国资办）负责解释。

第三十八条 本办法自二〇一九年一月一日起施行。以前与本办法有冲突的，以本办法为准。

附件：目标管理考核计分办法

抄送：市委有关部门，市人大常委会办，市政协办，驻市有关单位。

瑞金市人民政府办公室

2020年4月10日印发

附件：

目标管理考核计分办法

序号	考核项目	评分内容	基本分值	评分标准
一	融资及还本付息	企业融资额完成目标值时，得基本分；还本付息按完成情况给予加分。	20	融资完成目标值时，得基本分 20 分。超过目标值，每超过 1 个百分点，加 0.2 分，最多加 10 分；实际值低于目标值时，按完成实际值占目标值的比例计算得分。还本付息按偿还比例给予加分，每偿还 1 个百分点加 0.5 分，加分不超过 10 分。
二	上缴国有资产收益	上缴国有资产收益，完成目标值时，得基本分。	20	完成目标值，得基本分 20 分。超过目标值，每超过 1 个百分点，加 0.2 分，最多加 20 分；实际值低于目标值时，按完成实际值占目标值的比例计算得分。
三	资产保值增值	资产保值增值，企业净资产不低于上年底。	15	企业净资产不低于上年底的得基本分 15 分，否则该项不得分。企业净资产高于上年底的，每增加 0.5 个百分点，加 0.5 分，最多加 15 分。
四	自主经营项目利润	自主经营项目利润总额，完成目标值时，得基本分。	15	完成目标值，得基本分 15 分。超过目标值，每超过 1 个百分点，加 0.15 分，最多加 15 分；实际值低于目标值时，按完成实际值占目标值的比例计算得分。
五	支持重点项目建设	服务于市委、市政府中心工作，根据重点项目安排，做好各项工程项目前期工作，并按计划开工，及时达到序时进度，完成市委市政府交办的其他工作。	10	服务于市委、市政府中心工作，根据重点项目安排，做好各项工程项目前期工作并按计划开工，达到序时进度，完成市委市政府交办的其他工作的得 10 分。重点项目建设推进缓慢，受到市委、市政府通报批评的扣 1 分；重点项目建设发生工程质量问题并受到投诉或通报批评的，发生一次扣 1 分；获得省、赣州市、本市表彰的，每个奖项分别加 3、2、1 分，此项累计加分不超过 10 分。
六	安全生产	严格执行安全生产规范，强化安全生产意识，落实安全生产责任，规范安全生产管理，建立安全长效机制。	10	未发生安全生产责任事故的得 10 分。未执行安全生产执法指令、落实整改措施的每发现一次扣 1 分，发生一般安全生产责任事故 1 次扣 2 分，发生较大安全生产责任事故 1 次扣 3 分，发生重大及以上安全生产责任事故本项得 0 分。

七	党风廉政建设	深化“清廉国企”建设,加强廉洁从业宣传教育,强化国企纪检监察组织建设;强化执纪监督,加强对市委市政府重大决策部署执行情况的监督检查,维护政令畅通;加强作风建设,严格廉洁从业;严明党的政治纪律和政治规矩,严格执行民主集中制和领导干部报告个人有关事项等制度。	10	深化“清廉国企”建设,加强廉洁从业宣传教育,强化国企纪检监察组织建设;强化执纪监督,加强对市委市政府重大决策部署执行情况的监督检查,维护政令畅通;加强作风建设,严格廉洁从业;严明党的政治纪律和政治规矩,严格执行民主集中制和领导干部报告个人有关事项等制度,得10分。未加强组织领导,未建立健全党风廉政建设工作机构并明确责任分工的,扣1分;制度建设不健全,未建立党风廉政建设有关制度性文件的,扣1分;未开展党风廉政建设年度工作部署和制定工作方案的,扣1.5分;未开展企业清廉文化建设和廉洁从业宣传教育的,扣1.5分;出现苗头性倾向性问题没有及时提醒、约谈、函询的,每例扣1.5分;处理建议或决定落实不到位的,每例扣2.5分;因落实主体责任不力被市纪委问责(不含被党纪处分的),每例扣3分;国企人员不廉洁从业行为被投诉举报的,每例扣0.5分;国企人员不廉洁从业行为被纪委监委查处并处分的,企业负责人受到警告、严重警告党纪处分或警告、记过、记大过政纪处分的,每例扣4分,受到撤销党内职务、留党察看党纪处分或降级、撤职政纪处分的,每例扣5分,受到开除党籍、开除公职处分的,每例扣6分;总公司监事会主席、子公司经理受到受到警告、严重警告党纪处分或警告、记过、记大过政纪处分的,每例扣3分,受到撤销党内职务、留党察看党纪处分或降级、撤职政纪处分的,每例扣4分,受到开除党籍、开除公职处分的,每例扣5分;副总经理、总工程师、总经济师等受到警告、严重警告党纪处分或警告、记过、记大过政纪处分的,每例扣2分,受到撤销党内职务、留党察看党纪处分或降级、撤职政纪处分的,每例扣3分,受到开除党籍、开除公职处分的,每例扣4分;部门经理及以下员工受到受到警告、严重警告党纪处分或警告、记过、记大过政纪处分的,每例扣1分,受到撤销党内职务、留党察看党纪处分或降级、撤职政纪处分的,每例扣2分,受到开除党籍、开除公职处分的,每例扣3分。
		总分	100	