



首页

机构概况

新闻发布

国资监管

政务公开

国资数据

互动交流

在线服务

热点专题

首页 > 政务公开 > 政策 > 发布 > 正文

国务院国有资产监督管理委员会令第30号 中央企业负责人经营业绩考核暂行办法

文章来源：综合局 发布时间：2013-02-01

《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》已由国务院国有资产监督管理委员会第125次主任办公会议审议通过，现予公布，自2013年1月1日起施行。

国务院国有资产监督管理委员会主任 王勇

二〇一二年十二月二十九日

中央企业负责人经营业绩考核暂行办法

(2003年10月21日国务院国有资产监督管理委员会第8次委主任办公会议审议通过2006年12月30日国务院国有资产监督管理委员会第46次委主任办公会议修订2009年12月28日国务院国有资产监督管理委员会第84次委主任办公会议第二次修订2012年12月26日国务院国有资产监督管理委员会第125次委主任办公会议第三次修订)

第一章 总 则

第一条 为切实履行企业国有资产出资人职责，维护所有者权益，落实国有资产保值增值责任，建立有效的激励和约束机制，引导中央企业科学发展，根据《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，制定本办法。

第二条 本办法考核的中央企业负责人是指经国务院授权由国务院国有资产监督管理委员会（以下简称国资委）履行出资人职责的国家出资企业（以下简称企业）的下列人员：

（一）国有独资企业的总经理（总裁、院长、局长、主任）、副总经理（副总裁、副院长、副局长、副主任）、总会计师；

（二）国有独资公司的董事长、副董事长、董事（不含外部董事和职工董事），列入国资委党委管理的总经理（总裁、院长、局长、主任）、副总经理（副总裁、副院长、副局长、副主任）、总会计师；

（三）国有资本控股公司国有股权代表出任的董事长、副董事长、董事，列入国资委党委管理的总经理（总裁、院长、局长、主任）、副总经理（副总裁、副院长、副局长、副主任）、总会计师。

第三条 企业负责人经营业绩考核，实行年度考核与任期考核相结合、结果考核与过程评价相统一、考核结果与奖惩相挂钩的制度。

第四条 年度经营业绩考核和任期经营业绩考核采取由国资委主任或者其授权代表与企业负责人签订经营业绩责任书的方式进行。

第五条 企业负责人经营业绩考核工作应当遵循以下原则：

（一）按照国有资产保值增值、企业价值最大化和可持续发展的要求，依法考核企业负责人经营业绩。

（二）按照企业的功能、定位、作用和特点，实事求是，公开公正，实行科学的差异化考核。

（三）按照权责利相统一的要求，建立健全科学合理、可追溯的资产经营责任制。坚持将企业负责人经营业绩考核结果同激励约束紧密结合，即业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，并作为职务任免的重要依据。

(四) 按照全面落实责任的要求, 完善全员考核体系, 确保国有资产保值增值责任广泛覆盖、层层落实。

(五) 按照科学发展观的要求, 推动企业加快转型升级、深化价值管理, 不断提升企业核心竞争能力和发展质量, 实现做强做优。

第二章 年度经营业绩考核

第六条 年度经营业绩考核以公历年为考核期。

第七条 年度经营业绩责任书包括下列内容:

(一) 双方的单位名称、职务和姓名;

(二) 考核内容及指标;

(三) 考核与奖惩;

(四) 责任书的变更、解除和终止;

(五) 其他需要规定的事项。

第八条 年度经营业绩考核指标包括基本指标与分类指标。

(一) 基本指标包括利润总额和经济增加值。

1. 利润总额是指经核定的企业合并报表利润总额。利润总额的计算, 可以考虑经核准的因企业处理历史遗留问题等而对当期经营业绩产生重大影响的因素, 并扣除通过变卖企业主业优质资产等取得的非经常性收益。

2. 经济增加值是指经核定的企业税后净营业利润减去资本成本后的余额(考核细则见附件1)。

(二) 分类指标由国资委根据企业所处行业特点和功能定位, 针对企业管理“短板”, 综合考虑企业经营管理水平及风险控制能力等因素确定, 具体指标在责任书中确定。

第九条 确定军工企业等特殊企业的基本指标与分类指标, 可优先考虑企业业务特点, 具体指标及其权重在责任书中确定。

第十条 确定科研类企业的基本指标与分类指标, 突出考虑技术创新投入和科技成果转化等情况, 具体指标及其权重在责任书中确定。

第十一条 国资委鼓励中央企业参加对标考核试点。

第十二条 国资委根据需要, 可以在年度基本指标和分类指标之外增设约束性指标, 具体指标在责任书中确定。

第十三条 年度经营业绩责任书按照下列程序签订:

(一) 报送年度经营业绩考核目标建议值。考核期初, 企业负责人按照国资委年度经营业绩考核要求和企业发展规划及经营状况, 对照同行业国际国内先进水平, 提出本年度拟完成的经营业绩考核目标建议值, 并将考核目标建议值和必要的说明材料报送国资委。

(二) 核定年度经营业绩考核目标值。国资委根据“同一行业、同一尺度”原则, 结合宏观经济形势、企业所处行业发展周期、企业实际经营状况等, 对企业负责人的年度经营业绩考核目标建议值进行审核, 并就考核目标值及有关内容同企业沟通后予以确定。

(三) 由国资委主任或者其授权代表同企业负责人签订年度经营业绩责任书。

第十四条 国资委对年度经营业绩责任书执行情况实施动态监控。

(一) 年度经营业绩责任书签订后，企业负责人每半年必须将责任书执行情况报送国资委，同时抄送派驻本企业的监事会。国资委对责任书的执行情况进行动态跟踪。

(二) 建立较大及以上生产安全事故，重大环境污染事故和质量事故，重大经济损失，重大法律纠纷案件，重大投融资和资产重组等重要情况的报告制度。企业发生上述情况时，企业负责人应当立即向国资委报告，同时向派驻本企业监事会报告。

第十五条 年度经营业绩责任书完成情况按照下列程序进行考核：

(一) 企业负责人依据经审计的企业财务决算数据，对上年度经营业绩考核目标的完成情况进行总结分析，并将年度总结分析报告报送国资委，同时抄送派驻本企业的监事会。

(二) 国资委依据经审计并经审核的企业财务决算报告和经审查的统计数据，结合年度总结分析报告并听取监事会意见，对企业负责人年度经营业绩考核目标的完成情况进行考核（计分细则见附件2），形成企业负责人年度经营业绩考核与奖惩意见。

(三) 国资委将最终确认的企业负责人年度经营业绩考核与奖惩意见反馈各企业负责人及其所在企业。企业负责人对考核与奖惩意见有异议的，可及时向国资委反映。

第三章 任期经营业绩考核

第十六条 任期经营业绩考核以三年为考核期。

第十七条 任期经营业绩责任书包括下列内容：

(一) 双方的单位名称、职务和姓名；

(二) 考核内容及指标；

(三) 考核与奖惩；

(四) 责任书的变更、解除和终止；

(五) 其他需要规定的事项。

第十八条 任期经营业绩考核指标包括基本指标和分类指标。

(一) 基本指标包括国有资本保值增值率和总资产周转率。

1、国有资本保值增值率是指企业考核期末扣除客观因素（由国资委核定）后的国有资本及权益同考核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。企业年度国有资本保值增值率以国资委确认的结果为准。

2、总资产周转率是指企业任期内平均主营业务收入同平均资产总额的比值。计算公式为：

总资产周转率=三年主营业务收入之和/三年平均资产总额之和

企业符合主业发展要求的重大投资，如果对当期经营业绩产生重大影响，经核准，可在计算总资产周转率时酌情予以调整。

(二) 分类指标由国资委综合考虑企业所处行业特点和功能定位，选择符合企业中长期发展战略、反映可持续发展能力的指标予以确定，具体指标在责任书中确定。

第十九条 确定军工企业等特殊企业的基本指标与分类指标，可优先考虑企业业务特点，具体指标及其权重在责任书中确定。

第二十条 国资委根据需要，可以在任期基本指标和分类指标之外增设约束性指标，具体指标在责任书中确定。

第二十一条 任期经营业绩责任书按照下列程序签订：

(一) 报送任期经营业绩考核目标建议值。考核期初，企业负责人按照国资委任期经营业绩考核要求和企业发展规划及经营状

况，对照同行业国际国内先进水平，提出任期经营业绩考核目标建议值，并将考核目标建议值和必要的说明材料报送国资委。

(二) 核定任期经营业绩考核目标值。国资委根据“同一行业、同一尺度”原则，结合宏观经济形势、企业所处行业发展周期及企业实际经营状况等，对企业负责人的任期经营业绩考核目标建议值进行审核，并就考核目标值及有关内容同企业沟通后予以确定。

(三) 由国资委主任或者其授权代表同企业负责人签订任期经营业绩责任书。

第二十二条 国资委对任期经营业绩责任书执行情况实施年度跟踪和动态监控。

第二十三条 任期经营业绩责任书完成情况按照下列程序进行考核：

(一) 考核期末，企业负责人对任期经营业绩考核目标的完成情况进行总结分析，并将总结分析报告报送国资委，同时抄送派驻本企业的监事会。

(二) 国资委依据任期内经审计并经审核的企业财务决算报告和经审查的统计数据，结合总结分析报告并听取监事会意见，对企业负责人任期经营业绩考核目标的完成情况进行综合考核（计分细则见附件3），形成企业负责人任期经营业绩考核与奖惩意见。

(三) 国资委将最终确认的企业负责人任期经营业绩考核与奖惩意见反馈各企业负责人及其所在企业。企业负责人对考核与奖惩意见有异议的，可及时向国资委反映。

第四章 奖惩

第二十四条 根据企业负责人经营业绩考核得分，年度经营业绩考核和任期经营业绩考核结果分为A、B、C、D、E五个级别。基本指标考核得分低于基本分或考核最终得分低于100分的，考核结果不得进入C级。利润总额为负或经济增加值为负且没有改善的企业，考核结果原则上不得进入A级(处于行业周期性下降阶段但仍处于国际同行业领先水平的企业除外)。

第二十五条 国资委依据年度经营业绩考核结果和任期经营业绩考核结果对企业负责人实施奖惩，并把经营业绩考核结果作为企业负责人任免的重要依据。

第二十六条 对企业负责人的奖励分为年度绩效薪金奖励和任期激励或者中长期激励。

第二十七条 企业负责人年度薪酬分为基薪和绩效薪金两个部分。绩效薪金与年度考核结果挂钩。绩效薪金=绩效薪金基数×绩效薪金倍数。具体计算公式为：

当考核结果为E级时，绩效薪金为0；

当考核结果为D级时，绩效薪金按照“绩效薪金基数×（考核分数-D级起点分数）/（C级起点分数-D级起点分数）”确定，绩效薪金在0-1倍绩效薪金基数之间；

当考核结果为C级时，绩效薪金按照“绩效薪金基数×〔1+0.5×（考核分数-C级起点分数）/（B级起点分数-C级起点分数）〕”确定，绩效薪金在1倍绩效薪金基数到1.5倍绩效薪金基数之间；

当考核结果为B级时，绩效薪金按照“绩效薪金基数×〔1.5+0.5×（考核分数-B级起点分数）/（A级起点分数-B级起点分数）〕”确定，绩效薪金在1.5倍绩效薪金基数到2倍绩效薪金基数之间；

当考核结果为A级时，绩效薪金按照“绩效薪金基数×〔2+（考核分数-A级起点分数）/（A级封顶分数-A级起点分数）〕”确定，绩效薪金在2倍绩效薪金基数到3倍绩效薪金基数之间。

但对于利润总额低于上一年的企业，无论其考核结果处于哪个级别，其绩效薪金倍数应当低于上一年。

第二十八条 绩效薪金的70%在年度考核结束后当期兑现；其余30%根据任期考核结果等因素，延期到任期考核结束后兑现。对于离任的法定代表人，还应当根据经济责任审计结果，确定延期绩效薪金兑现方案。

第二十九条 对于任期经营业绩考核结果为A级、B级和C级的企业负责人，按期兑现延期绩效薪金，并给予企业负责人相应的任期激励。对于任期经营业绩考核结果为D级和E级的企业负责人，根据考核分数扣减延期绩效薪金。

具体扣减绩效薪金的公式为：

扣减延期绩效薪金=任期内积累的延期绩效薪金×（C级起点分数-实得分数）/C级起点分数。

第三十条 在综合考虑中央企业负责人整体薪酬水平和考核对象薪酬水平的基础上，根据任期考核结果给予企业负责人相应的任期激励，具体办法另行确定。

第三十一条 被考核人担任企业主要负责人的，其分配系数为1，其余被考核人的系数由企业根据各负责人的业绩考核结果，在0.6-0.9之间确定，报国资委备案后执行。

第三十二条 未完成任期经营业绩考核目标或者连续两年未完成年度经营业绩考核目标进入D级和E级的企业，国资委对相关责任人提出调整建议或予以调整。

第三十三条 对取得重大科技成果、在国际标准制订中取得重大突破和承担国家重大结构性调整任务且取得突出成绩的，年度考核给予加分奖励。

第三十四条 对业绩优秀及在科技创新、管理进步、国际化经营、品牌建设、节能减排方面取得突出成绩的，授予任期特别奖，予以表彰（实施细则见附件4）。

第三十五条 对于全员考核工作开展不力的企业，扣减经营业绩考核得分。

第三十六条 实行企业负责人经营业绩考核谈话制度。对于年度考核结果为D级和E级的企业，经国资委主任办公会议批准，由国资委业绩考核领导小组与企业主要负责人进行谈话，帮助企业分析问题、改进工作。

第三十七条 企业违反《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，国资委根据具体情节给予降级或者扣分处理，并相应扣发企业法定代表人及相关负责人的绩效薪金、任期激励或者中长期激励；情节严重的，给予纪律处分或者对企业负责人进行调整；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第三十八条 企业法定代表人及相关负责人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、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷案件，给企业造成重大不良影响或者国有资产损失的，国资委根据具体情节，对企业给予降级或者扣分处理，并相应扣发企业负责人绩效薪金、任期激励或者中长期激励；情节严重的，给予纪律处分或者对企业负责人进行调整；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第五章 附则

第三十九条 对于在考核期内企业发生清产核资、改制重组、主要负责人变动等情况的，国资委可以根据具体情况变更经营业绩责任书的相关内容。

第四十条 国有独资企业、国有独资公司和国有资本控股公司党委（党组）书记、副书记、常委（党组成员）、纪委书记（纪检组长）的考核及其奖惩依照本办法执行。

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=11_3857

