
兵团国资委监管企业负责人 经营业绩考核办法

第一章 总 则

第一条 为切实履行国有资本出资人职责，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，引导监管企业实现高质量发展，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》等有关法律法规和党中央、国务院、兵团关于深化国有企业改革文件精神，参照《中央企业负责人经营业绩考核办法》（国务院国资委令第40号），结合监管企业实际，制定本办法。

第二条 本办法所称企业负责人是指兵团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有及国有控股企业（以下简称企业）中列入国资委党委管理的下列人员：

- （一）党委书记、党委副书记、党委委员、纪委书记；
- （二）董事长、副董事长、董事（不含外部董事、职工董事）；
- （三）总经理、副总经理、总会计师。

第三条 企业负责人经营业绩考核遵循以下原则：

（一）坚持质量第一效益优先。牢固树立新发展理念，以供给侧结构性改革为主线，加快质量变革、效率变革、动力变革，不断做强做优做大国有资本。

（二）坚持市场化方向。遵循市场经济规律和企业发​​展规律，健全市场化经营机制，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，强化正向激励，激发企业活力。

（三）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权，坚持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。

（四）按照全员绩效考核的要求，层层落实国有资产保值增值责任，引导企业深化内部改革，建立管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的劳动用工制度和收入分配制度，增强发展活力。

（五）坚持分层分类考核。根据企业规范董事会建设水平，有序落实董事会的业绩考核权，实行分层考核。根据企业功能定位、经营性质和业务特点，实行分类考核，提高考核的科学性、针对性和有效性。

（六）坚持业绩考核与激励约束紧密结合。坚持权责利相统一的要求，建立与企业负责人选任方式相匹配、与企业功能相适应、与经营业绩相挂钩的差异化激励约束机制。业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，考核结果作为职务任免的重要依据。

第四条 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、考核结果与奖惩相挂钩的考核制度。

第五条 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主要负责人签订经营业绩责任书的方式进行。

第二章 考核导向

第六条 突出高质量发展，引导企业不断改善经营管理，持续做强做优做大，为兵团国民经济持续平稳健康发展提供重要

支撑。

第七条 突出效益效率，引导企业加快转变发展方式，优化资源配置，不断提高经济效益、资本回报水平、劳动产出效率和价值创造能力，实现质量更高、效益更好、结构更优的发展。

第八条 突出创新驱动，引导企业坚持自主创新，加大研发投入，加快关键核心技术攻关，强化行业技术引领，不断增强核心竞争力。

第九条 突出实业主业，引导企业聚焦主业做强实业，加快结构调整，注重环境保护，着力补齐发展短板，积极培育新动能，不断提升协调发展可持续发展能力。

第十条 健全问责机制，引导企业科学决策，依法合规经营，防范经营风险，防止国有资产流失，维护国有资本安全。

第三章 分类考核

第十一条 根据企业在兵团经济社会发展中的战略定位和发展目标，结合企业实际，对不同类型企业，突出不同考核重点，合理设置业绩考核指标及权重，确定差异化考核标准，实施分类考核。

经营业绩考核指标包括基本指标和分类指标，基本分为 100 分，对超额完成目标或未完成目标的给予加分或扣分奖惩，加分或扣分的上下限为 20 分。

第十二条 商业类企业重点考核企业经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力的指标，鼓励企业承担社会责任，兼顾社会效益。

年度经营业绩考核基本指标包括归属于母公司所有者净利润 20 分、经济增加值 10 分、净资产收益率 10 分、资产负债率 10 分；分类指标 50 分。

任期经营业绩考核基本指标包括国有资本保值增值率 25 分和总资产周转率 15 分，分类指标 40 分，任期内三年的年度经营业绩考核结果指标 20 分。

第十三条 公益类企业重点考核成本控制、营运效率、提供的公共产品和服务质量以及安全保障能力，根据企业不同特点有区别地考核经营业绩和国有资本保值增值情况，考核中引入社会评价。

年度经营业绩考核基本指标包括归属于母公司所有者净利润 20 分、成本费用占营业总收入比重或产品单位成本 20 分、反映公共产品和服务质量、运营效率和保障能力的指标 15 分；分类指标 45 分。

任期经营业绩考核基本指标包括国有资本保值增值率 20 分和总资产周转率 20 分，分类指标 40 分，任期内三年的年度经营业绩考核结果指标 20 分。

第十四条 年度经营业绩考核分类指标中 3 项刚性指标全面从严治党 10 分、维稳戍边和民族团结工作 5 分、向南发展 5 分，其余指标由国资委根据企业功能定位、所处行业特点和发展阶段，针对企业管理短板，综合考虑企业经营管理水平和风险控制能力等因素确定。

任期经营业绩考核分类指标选择符合企业中长期发展战略、反映企业可持续发展能力的指标。

对不适用总资产周转率进行考核的企业，可由国资委根据企业实际情况选择其他指标进行考核。

第十五条 有序落实董事会的经营业绩考核权。对建立规范董事会的企业，经企业申请，国资委审核批准，授权董事会对企业负责人的经营业绩进行考核。董事会事前应与国资委进行沟通，事后报国资委备案。

第十六条 对已获授权落实董事会考核职权的企业，国资委结合企业所处行业特点和发展阶段，逐步强化对董事会的任期经营业绩考核。董事会应结合企业发展战略和规划，提出任期经营业绩考核的核心指标及目标，报国资委审核。董事会应根据国资委审核确定的任期经营业绩考核目标分解出相应的年度考核目标报国资委备案。国资委根据企业考核目标完成情况和董事会规范运行情况，确定董事会的年度和任期经营业绩考核结果。

第十七条 企业应建立和完善副职负责人岗位评估和业绩评价体系，根据各副职负责人岗位职责、承担风险、贡献及绩效考核指标完成情况合理确定副职负责人绩效考核结果，考核结果应适度拉开差距。

第十八条 企业应不断健全完善内部全员绩效考核制度，有效实施全员绩效考核，促进企业进一步深化内部改革，充分调动广大职工积极性，确保国有资产保值增值责任层层落实。

第十九条 对国有资本投资、运营公司，加强落实国有资本布局 and 结构优化目标、提升国有资本运营效率以及国有资本保值增值等情况的考核。

第二十条 对科技进步要求高的企业，重点关注自主创新能

力的提升，加强研发投入、科技成果产出和转化等指标的考核。在计算经济效益指标时，可将研发投入视同利润加回。

第四章 目标管理

第二十一条 坚持和强化业绩考核目标管理，发挥考核目标引领功能，实现目标管理、过程控制、结果考核紧密衔接和有机统一。

第二十二条 国资委按照企业发展和兵团经济发展速度相适应、与在兵团经济建设中骨干地位作用相匹配、与做强做优做大相符合的原则，主导确定企业负责人经营业绩考核基准值。

第二十三条 考核目标确定以考核基准值为基础，基准值为经中介机构审计、国资委考核确认的企业前三年实际完成值的权重加权值。企业报送各项考核指标的目标值原则上不得低于考核基准值。处于行业周期下降阶段的企业，本着实事求是的原则，基准值可适当下浮。

近两年受市场环境因素影响导致经济效益连续下滑或新签合同量连续减少、主要产品价格持续下跌，且预计考核期内没有明显改善的行业，可认定为处于行业周期下降阶段。处于行业周期下降阶段的企业，相关考核指标目标值的基准值可适度下浮，下浮基准值以上年全行业实际平均降幅及当年预期降幅为参考。

第二十四条 净利润等经济效益指标的目标值与工资总额预算挂钩，根据目标值的先进程度确定不同的工资总额预算水平。

第五章 考核实施

第二十五条 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。

第二十六条 经营业绩责任书签订内容：

- （一）双方的单位名称、职务和姓名；
- （二）考核内容、指标及权重；
- （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。

第二十七条 经营业绩责任书签订程序：

（一）预报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经营业绩考核要求和企业功能定位、发展规划及经营状况，对照同行业国内先进水平，提出考核期内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国资委。

（二）核定经营业绩考核目标值。国资委根据分类监管、分类考核和“同一行业、同一尺度”原则，按照兵团国民经济增长目标要求，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。当企业上报的考核目标建议值客观性较差时，国资委根据上一年度企业实际经营情况直接下达考核目标值。

（三）由国资委主任或者其授权代表同企业负责人签订经营业绩责任书。

第二十八条 考核期内国资委对经营业绩责任书执行情况

实施动态监控，进行预评估。对经营业绩考核目标进度完成情况严重滞后的企业实施重点督查。

第二十九条 企业必须建立生产安全事故、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大事项报告制度。发生上述情况时，企业负责人应当立即向国资委报告，同时向本企业监事会报告。

第三十条 经营业绩责任书完成情况：

（一）考核期末，企业负责人依据经审计的企业财务决算数据，对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，同时抄送企业监事会。

（二）国资委依据中介机构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，对企业负责人经营业绩考核目标的完成情况进行考核，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经营业绩考核与奖惩意见反馈企业。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。

第六章 奖惩

第三十一条 国资委根据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和职务调整任免的重要依据。

第三十二条 企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。基本年薪和绩效年薪不超过上年度国有企

业在岗职工年平均工资的 8 倍，任期激励收入不超过企业领导人员任期内年薪总水平之和的 30%。

第三十三条 基本年薪是企业负责人的年度基本收入。基本年薪为兵团人力资源和社会保障局发布的上年度兵团本级国有企业在岗职工平均工资(以下简称职均工资)和上年度本企业在岗职工平均工资加权后的数值为基数的 2 倍以内，根据基本年薪基数和基本年薪调节系数确定，原则上每年核定一次。基本年薪调节系数由国资委对监管企业资产、人员等规模指标加权计算的基础上，参考企业参与市场竞争程度等因素测算确定，最高不超过 2。

第三十四条 绩效年薪以职均工资为基数，根据年度经营业绩考核评价结果，结合绩效年薪调节系数和经营业绩考核系数确定。当年本企业在岗职工平均工资未增长的，企业负责人绩效年薪不得增长。绩效年薪参照 1 倍基薪额度按月预发，年度考核结束后进行清算兑现，多退少补。未能及时足额完成国有资本收益上缴任务，对企业负责人暂缓兑现或扣减其绩效年薪。年度经营业绩考核结果为 E 级或综合考核评价结果为不称职的，不予兑现绩效年薪。

第三十五条 企业主要负责人的基本年薪和绩效年薪分配系数为 1，其他负责人的基本年薪和绩效年薪由企业根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素，按本企业主要负责人基本年薪和绩效年薪的 0.6 至 0.9 倍确定，平均不超过 0.8，合理拉开差距。

第三十六条 任期激励收入是对企业负责人超额完成任期

经营业绩目标的奖励，由企业在任期末根据企业负责人任期考核评价结果一次性支付。任期经营业绩考核结果为 C 级（含 C 级）以下或综合评价结果为不称职的，不予发放任期激励收入。任期激励可采用现金激励或股权激励的方式进行。采用股权激励方式的，企业要按照国家和兵团的相关法律法规履行必要的程序后，报国资委审批或备案。

第三十七条 对市场化选聘的职业经理人，薪酬水平可参照同行业、同规模、同职位、同业绩贡献的职业经理人薪酬市场水平，双方自主协商一致，由企业董事会确定。对职业经理人要建立健全业绩考核办法，对未完成约定目标任务，考核不合格的，予以解聘。职业经理人薪酬水平应与经营业绩目标完成情况紧密挂钩，并建立追索扣回制度。

第三十八条 根据企业负责人经营业绩考核得分，年度和任期经营业绩考核结果分为 A、B、C、D、E 五个级别。考核分级为 $115 < A \leq 120$ ， $100 < B \leq 115$ ， $90 < C \leq 100$ ， $85 < D \leq 90$ ， $E \leq 85$ 。

第三十九条 实行企业负责人经营业绩考核诫勉谈话制度。对于年度经营业绩考核结果为 D 级（含 D 级）以下的企业，国资委主任或分管负责人对企业主要负责人进行谈话，帮助分析问题、改进工作。

第四十条 对年度经营业绩考核结果连续两年为 D 级（含 D 级）以下，或任期经营业绩考核结果为 D 级（含 D 级）以下的企业，国资委对相关负责人进行职务调整或提出职务调整建议。

第四十一条 企业在年度或任期考核中经营业绩、科技创新、品牌建设以及企业结构调整等方面取得突出成绩的，可视情况给

予加分奖励。

第四十二条 企业按时完成兵团改革任务成绩突出的，经国资委同意予以加分奖励；未按时完成兵团改革任务的，年度经营业绩考核结果定为 D 级或 E 级。

第四十三条 企业发生下列情形之一的，国资委根据具体情节给予降级或者扣分处理，并相应扣发或追索扣回企业主要负责人及相关负责人的绩效年薪或任期激励收入；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。

（一）企业违反有关法律法规和规章，虚报、瞒报财务状况的；

（二）违反国家法律法规和规定，发生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，造成重大不良影响或国有资产损失，依据相关规定应追究企业负责人责任的；

（三）董事会运行不规范、发生重大决策失误的；

（四）对巡视、审计、考核等揭示的问题整改不力的；

（五）未及时足额上缴国有资本经营收益的；

（六）企业负责人受到组织处理或党纪、政纪处分的。

第七章 附则

第四十四条 本办法适用于正常生产经营的监管企业负责人。对因改革、筹建、改制、重组、搬迁等原因，企业处于非正常生产经营状态的企业负责人，由国资委实行“一企一策”考核，

具体考核和奖惩事项在责任书中明确。

第四十五条 对混合所有制企业以及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、考核方式可以“一企一策”确定。

第四十六条 企业专职党组织负责人、纪委书记（纪检组长）的考核另有规定的，从其规定。

第四十七条 国有资本参股公司、被托管和兼并企业中由国资委管理的企业负责人，其经营业绩考核参照本办法执行。

第四十九条 各师国资委对履行出资人职责的企业负责人经营业绩考核，可参照本办法并结合实际制定具体规定。

第五十条 本办法由国资委负责解释，自印发之日起施行。《国资委监管企业负责人经营业绩考核办法（试行）》（兵国资发〔2016〕8号）同时废止。

- 附件：
1. 业绩考核实施细则；
 2. 各项指标解释说明；
 3. 商业类企业绩效年薪调节系数表；
 4. 公益类企业绩效年薪调节系数表；
 5. 基本年薪调节系数表。

附件 1

业绩指标考核实施细则

一、年度经营业绩考核实施细则

年度经营业绩考核综合得分 = 基本指标得分 + 分类指标得分 + 奖励加分 - 考核扣分。

(一) 年度考核指标计分方法

1. 企业基本指标计分。

(1) 归属于母公司所有者净利润指标计分

归属于母公司所有者净利润完成值达到目标值得基本分，每超过目标值 2%，加 1 分，最多加基本分的 20%。完成值低于目标值 2%，扣 1 分，最多扣基本分的 20%。

(2) 经济增加值指标计分

经济增加值完成值达到目标值得基本分，每超过目标值 2%，加 1 分，最多加基本分的 20%。完成值每低于目标值 2%，扣 1 分，最多扣基本分的 20%。

(3) 净资产收益率指标计分

净资产收益率计分方法分以下两种，得分取两种计算中的最高分。

目标值计分法：净资产收益率完成值达到目标值得基本分。完成值每超过目标值 0.5 个百分点，加 1 分，最多加基本分 20%。完成值每低于目标值 0.5 个百分点，扣 1 分，最多扣基本分的 20%；

对标计分法：净资产收益率完成值达到同行业优秀值的直接得基本分值的 120%，达到同行业良好值（平均值、较低值、较差值）时，得基本分值的 110%（100%、90%、80%），完成值超过对标值的按照超额部分在相应对标值级间的占比计算。

净资产为零或负值的企业，不考核净资产收益率，考核总资产报酬率。计分标准同净资产收益率指标。

（4）资产负债率考核指标计分

资产负债率完成值达到同行业优秀值的直接得基本分值的 120%，达到同行业良好值（平均值、较低值、较差值）时，得基本分值的 110%（100%、90%、80%），完成值超过对标值的按照超额部分在相应对标值级间的占比计算。

资产负债率达到同行业优秀值时则下一年度以此为目标值进行考核。

（5）成本费用占营业总收入比重指标计分方法

成本费用占营业总收入比重完成值达到同行业优秀值的直接得基本分值的 120%，达到同行业良好值（平均值、较低值、较差值）时，得基本分值的 110%（100%、90%、80%），完成值超过对标值的按照超额部分在相应对标值级间的占比计算。

（6）公益类企业反映公共产品质量、运营效率和保障能力的指标，计分方法在责任书中确定。

2. 分类指标计分

分类指标一般应确定 5 个以上，全面从严治党、维稳戍边和民族团结工作、向南发展 3 项社会指标由国资委分管处室负责考

核。

其余分类指标按照企业性质、不同行业分类从以下指标中确定 2 个以上。

盈利能力指标：总资产报酬率、销售（营业）利润率、盈余现金保障倍数、成本费用利润率、资本收益率；

资产质量指标：总资产周转率（次）、应收账款占营业收入的比重、应收账款周转率（次）、不良资产比率、流动资产周转率（次）、资产现金回收率；

债务风险指标：已获利息倍数、速动比率、现金流动负债比率、带息负债比率、或有负债比率；

经营增长指标：销售（营业）增长率、资本保值增值率、完工工程转固定资产率、销售（营业）利润增长率、总资产增长率、技术投入比率；

补充指标：存货周转率（次），两金占流动资产比重、成本费用占营业总收入比重、税息折旧及摊销前利润率（EBITDA 率）、资本积累率。

分类指标具体指标及权重在责任书中明确，计分方法根据不同的指标采取目标值计分法或对标计分法。其中，目标值计分法中分类指标完成值达到目标值得基本分；完成值每超过目标值 0.5 个百分点，加 1 分，最多加基本分 20%；完成值每低于目标值 0.5 个百分点，扣 1 分，最多扣基本分的 20%。对标计分法中分类指标完成值达到同行业优秀值的直接得基本分值的 120%，达到同行业良好值（平均值、较低值、较差值）时，得基本分值的

110%（100%、90%、80%），完成值超过对标值的按照超额部分在相应对标值级间的占比计算。

（三）奖励计分

1. 企业完成经济目标值，国资委根据经济目标值对比基准值的完成程度给予不同加分奖励。目标值高于基准值 30%的，考核最终结果奖励 1 分；目标值高于基准值 20%的，考核最终结果奖励 0.5 分；目标值高于基准值 10%的，考核最终结果奖励 0.3 分。

2. 兵团改革任务取得重大成效，企业结构调整取得突出成绩，企业技术创新成果获得国家、自治区和兵团奖项的，在经营业绩考核时给予单独加分奖励，可视情况加 0.5-2 分。

（四）考核扣分

1. 企业发生重大决策失误、重大资产损失、生产安全责任事故、环境污染责任事故等，按照有关规定给予扣分、降级或一票否决。

2. 企业不严格执行国家、国资委有关规定、发生违规违纪或者存在财务管理混乱等问题，按照有关规定视情节轻重扣 0.5-2 分。

3. 企业全员业绩考核制度不健全，未对集团副职、职能部门负责人、下属企业负责人进行经营业绩考核或内部收入分配搞平均的，视情况最高扣减 3 分。

4. 企业未及时或未按要求完成国资委安排的各项工作，视情况扣减 0.5-2 分。

（五）年度薪酬计算

基本年薪=基本年薪基数×基本年薪调节系数

基本年薪基数=上年度兵团本级国有企业在岗职工平均工资×0.8+上年度本企业在岗职工平均工资×0.2

绩效年薪=职均工资×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数

当考核结果为 E 时，绩效年薪为 0；

当考核结果为 D 时，绩效年薪按“职均工资× $[0.5+0.5\times(\text{考核分数}-85)/(90-85)]\times$ 绩效年薪调节系数”确定；

当考核结果为 C 时，绩效年薪按“职均工资× $[1+0.5\times(\text{考核分数}-90)/(100-90)]\times$ 绩效年薪调节系数”确定；

当考核结果为 B 时，绩效年薪按“职均工资× $[1.5+0.5\times(\text{考核分数}-100)/(115-100)]\times$ 绩效年薪调节系数”确定；

当考核结果为 A 时，绩效年薪按“职均工资× $[2+0.5\times(\text{考核分数}-115)/(120-115)]\times$ 绩效年薪调节系数”确定。

绩效年薪调节系数根据企业功能性质、所在行业及企业资产、营业收入、利润总额、从业人员等规模因素确定，最高不超过 2。绩效年薪调节系数确定办法按照附件 3 中绩效年薪调节系数表确定，有新规定的从其规定。

二、任期经营业绩考核实施细则

任期经营业绩考核综合得分=国有资本保值增值率指标得分+总资产周转率指标得分+分类指标得分+任期内三年的年度经营业绩考核结果指标得分

（一）任期考核目标值的确定

任期考核目标值的确定，以基准值为基础，各项指标目标值原则上不得低于基准值。

国有资本保值增值率基准值根据经中介机构审计、国资委考核确认的上一任期实际完成值和上一任期考核目标值与实际完成值平均值的较低值确定。

总资产周转率基准值根据经中介机构审计、国资委考核确认的上一任期实际完成值和上一任期第三年实际完成值的较低值确定。

分类指标基准值根据上一任期实际完成值或上一任期第三年实际完成值较低值确定。

（二）任期考核指标计分方法

1. 商业类企业国有资本保值增值率考核目标值不得低于100%。国有资本保值增值率完成值每超过目标值0.3个百分点加1分，最多加基本分的20%；完成值每低于目标值0.3个百分点扣1分，最多扣基本分的20%。若国有资本保值增值率指标未达到基本分，则其他指标最高只得基本分。

2. 总资产周转率完成目标值达到同行业优秀值的直接得基本分值的120%，达到同行业良好值（平均值、较低值、较差值）时，得基本分值的110%（100%、90%、80%），完成值超过对标值的按照超额部分在相应对标值级间的占比计算。

3. 分类指标计分规则根据不同的目标值采取目标值计分法或对标计分法，具体在责任书中明确。目标值计分法中完成值达

到目标值得基本分，每超过目标值 2%，加 1 分，最多加基本分的 20%。完成值低于目标值 2%，扣 1 分，最多扣基本分的 20%。对标计分法完成值达到同行业优秀值的直接得基本分值的 120%，达到同行业良好值（平均值、较低值、较差值）时，得基本分值的 110%（100%、90%、80%），完成值超过对标值的按照超额部分在相应对标值级间的占比计算。

4. 任期内三年的年度经营业绩考核结果指标计分，企业负责人三年内的年度经营业绩综合考核结果每得一次 A 级得 8 分、B 级得 7.333 分、C 级得 6.667 分、D 级得 6 分、E 级得 5.333 分。

（三）任期激励收入计算

任期经营业绩考核结果为 A 级和 B 级的企业，国资委依据任期经营业绩考核结果并结合任期考核评价系数确定企业负责人任期激励收入。

任期激励收入=任期内三年的年薪总水平之和 × 30% × 任期考核评价系数；

当任期考核结果为 A 级时，任期考核评价系数 = $0.9 + 0.1 \times (\text{考核分数} - 115) / (120 - 115)$ 。

当任期考核结果为 B 级时，任期考核评价系数 = $0.8 + 0.1 \times (\text{考核分数} - 100) / (115 - 100)$ 。

附件 2

各项指标解释说明

一、基本指标定义及计算公式

1. 归属于母公司所有者净利润是指经核定的不含少数股东损益的企业合并报表净利润。

归属于母公司所有者净利润=利润总额-所得税费用-少数股东损益

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。

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

税后净营业利润 = 净利润+ (利息支出 + 研究开发费用调整项 + 品牌推广费用调整项) × (1-25%)。其中, 企业通过变卖主业优质资产等取得的非经常性收益在税后净营业利润中全额扣除。

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)。其中, 债权资本成本率 = 三年利息支出总额之和 / 三年平均带息负债之和。

3. 净资产收益率是指企业考核当期归属于母公司所有者的净利润同平均归属于母公司所有者权益的比率。

净资产收益率=归属于母公司所有者净利润/平均归属于母公司所有者权益×100%

4. 总资产报酬率=(利润总额+利息支出)/平均资产总额×100%

平均资产总额=(年初资产总额+年末资产总额)/2

5. 资产负债率是指企业考核期末企业负债总额同资产总额的比率。

资产负债率=负债总额/资产总额×100%

6. 成本费用占营业总收入比重是指企业营业费用总额占营业总收入的比重。

成本费用占营业总收入比重=成本费用总额/营业总收入×100%

二、经济增加值会计调整项目说明

(一) 利息支出是指企业财务报表中“财务费用”项下的“利息支出”，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。

(二) 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。

对于勘探投入费用较大的企业，经国资委认定后，将其成本费用情况表中的“勘探费用”视同研究开发费用调整项按照一定比例（原则上不超过50%）予以加回。

(三)品牌推广费用调整项是指企业财务报表中“销售费用”项下的“广告费”和“展览费”。该调整项加回比例原则上不超过其当年营业收入的2% (国资委有明确费用压降要求的企业除外)。

(四)平均带息负债是指企业带息负债情况表中“带息负债合计”。

(五)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”。

三、经济增加值其他重大调整事项

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，国资委酌情予以调整：

- (一)重大政策变化；
- (二)严重自然灾害等不可抗力因素；
- (三)企业重组、上市及会计准则调整等不可比因素；
- (四)国资委认可的企业结构调整等其他事项。

四、资本成本率的确定

- (一)国资委监管企业股权资本成本率原则上定为6%。
- (二)债权资本成本率根据企业前三年平均水平分别设定。
- (三)带息负债率在80%以上的企业，平均资本成本率上浮0.5个百分点；带息负债率在15%以下的企业，平均资本成本率下浮0.5个百分点。

(四)在确定国资委监管企业年度经济增加值目标值及完成值时，上述资产负债表项目均为年初余额和年末余额的平均值。

五、任期经营业绩指标定义及计算公式

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。

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

任期国有资本保值增值率为：任期内各年度国有资本保值增值率的乘积。

2. 总资产周转率是指企业任期内三年营业收入同平均资产总额的比值，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。

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。

附件 3

商业类企业绩效年薪调节系数表

对应值	资产总额 (亿元)	所有者权益 (亿元)	营业收入 (亿元)	利润总额 (万元)	在岗职工 (人)
	15%	20%	10%	35%	20%
0.6	0.1 以下	0.05 以下	0.01 以下	0 以下	10 以下
0.8	0.1-0.3	0.05-0.1	0.01-0.05	0-5	10-15
1	0.3-0.5	0.1-0.2	0.05-0.1	5-10	15-20
1.2	0.5-1	0.2-0.5	0.1-0.3	10-100	20-50
1.3	1-5	0.5-1	0.3-0.8	100-300	50-100
1.4	5-10	1-2	0.8-1	300-500	100-200
1.5	10-20	2-5	1-2	500-1000	200-300
1.6	20-40	5-10	2-3	1000-2000	300-400
1.7	40-100	10-30	3-10	2000-10000	400-500
1.8	100-200	30-100	10-40	10000-20000	500-5000
1.9	200-1000	100-500	40-50	20000-100000	5000-20000
2	1000 及以上	500 及以上	50 及以上	100000 及以上	20000 及以上

附件 4

公益类企业绩效年薪调节系数表

对应值	资产总额 (亿元)	所有者权益 (亿元)	营业收入 (亿元)	在岗职工 (人)
	25%	25%	25%	25%
0.5	0.1 以下	0.05 以下	0.1 以下	10 以下
0.6	0.1-2	0.05-1	0.1-0.5	10-20
0.7	2-3	1-2	0.5-1	20-100
0.8	3-10	2-3	1-2	100-300
0.9	10-20	3-5	2-5	300-500
1	20-30	5-10	5-10	500-1000
1.1	30-50	10-20	10-15	1000-1500
1.2	50-60	20-30	15-20	1500-2000
1.3	60-70	30-40	20-25	2000-2500
1.4	70-80	40-50	25-30	2500-3000
1.5	80-90	50-60	30-35	3000-3500
1.6	90-100	60-70	35-40	3500-4000
1.7	100-110	70-80	40-45	4000-4500
1.8	110-120	80-90	45-50	4500-5000
1.9	120-130	90-100	50-55	5000-5500
2	130 及以上	100 及以上	55 及以上	5500 及以上

附件 5

基本年薪调节系数表

对应值	资产总额 (亿元)	所有者权益占 总资产比率	人员 (人)	参与市场竞争程度
	15%	35%	20%	30%
2	500 及以上	40%及以上	5000 及以上	充分
1.9	200-500	35%-40%	500-5000	垄断
1.8	200 以下	35%及以下	500 以下	公益

抄送： 兵团党委组织部、宣传部（精神文明指导委员会）、政策研究室、
机构编制委员会办公室，兵团发展和改革委员会（南疆建设办公室、粮食局）、
财政局、人力资源和社会保障局、审计局，各师国资委，委领导，委机关各处室，
纪委驻国资委纪检组

兵团国资委办公室

2019年4月4日印发
