

杭州高新技术产业开发区管理委员会办公室
杭州市滨江区人民政府办公室 文件

区办〔2022〕16号

区管委会办公室 区政府办公室
关于印发《杭州高新开发区（滨江）直接监管
企业负责人业绩考核办法》的通知

各街道办事处，区级机关各部门、各直属单位：

《杭州高新开发区（滨江）直接监管企业负责人业绩考核办法》已经区管委会、政府同意，现予印发，请遵照执行。

杭州高新开发区（滨江）管委会、政府办公室
2022年10月8日

（此件公开发布）

杭州高新开发区（滨江）直接监管企业 负责人业绩考核办法

为进一步深化国有企业改革，切实履行企业国有资产出资人职责，落实国有资产保值增值责任，建立健全有效的激励约束机制，激发增强企业活力，根据《浙江省国资委关于印发浙江省国有企业经营业绩考核总体框架和指标体系的通知》（浙国资发〔2019〕11号）及区党委、区管委会、区政府《关于深化区管企业负责人薪酬制度改革的实施意见》精神，制定本办法。

一、考核原则

（一）强化党建原则。落实党中央“把抓好党建作为最大政绩”的要求，把党建工作列入业绩考核，压实国有企业党建责任。

（二）服务大局原则。引导和督促企业紧紧围绕区委区政府中心工作，主动服务经济社会发展大局，努力在重点建设项目、民生保障等方面发挥更大作用。

（三）分类考核原则。根据企业功能定位、业务特点，采取不同的考核分类，实施差异化考核，不断提高经营业绩考核的科学性、合理性。

（四）激励约束原则。坚持权责利相统一，强化正向激励，健全问责机制，建立与企业负责人选任方式相匹配、与经营业绩相挂钩的差异化激励约束机制。

二、考核对象

业绩考核对象为区直接监管企业负责人，企业主要负责人包括：党委书记、董事长、总经理及相应职级人员；企业副职负责人包括：党委副书记、副董事长、副总经理及相应职级人员。不包括市场化聘用的职业经理人。

三、分类考核

根据国有企业功能界定与分类要求，企业主要分为竞争类和功能类，对不同功能和类别的企业，突出不同考核重点，合理设置经营业绩考核指标及权重，实施差异化分类考核。

（一）竞争类企业重点考核企业经济效益、资本回报水平和市场竞争能力。

（二）功能类企业重点考核履行功能职责、推进重大战略任务和专项任务完成情况。

（三）对改革试点企业、处于特殊发展阶段的企业，突出对功能定位、改革目标和发展战略的考核。

考核范围和类别如有调整，由相关单位报薪酬考核领导小组审核，经区政府批准后实施。

四、考核方式

企业负责人年度业绩考核，实行年度考核与任期激励相结合、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。年度业绩考核以公历年为考核期，任期考核与企业负责人任职届期相一致，一般以3年为一个考核周期。

年度业绩考评实行党建工作和经营业绩双轨制考核。党建工作考核采取实绩考核、测评相结合的方式，党建工作考核由区委组织部统筹负责实施。经营业绩考核采取实绩考核方式，经营业绩考核由薪酬考核领导小组统筹负责实施。

五、经营业绩考核指标及计分标准

（一）经营业绩考核。

企业经营业绩考核内容包括质量效益指标、功能任务指标、基础工作指标、综合发展指标、企业个性指标等，若年内涉及重大事项调整导致指标不适用，区财政局（国资办）根据实际情况予以调整。

1. 经营业绩考核指标。

（1）质量效益指标：竞争类企业为 40—50 分，功能类企业为 30—40 分，主要包括企业净利润、净资产收益率等。

（2）功能任务指标：竞争类企业为 20—30 分，功能类企业为 30—40 分，主要包括重大专项任务、企业基础设施建设项目、固定资产投资额等。

（3）基础工作指标：竞争类企业和功能类企业均为 5 分，主要包括企业政策制度执行、环境保护等。

（4）综合发展指标：竞争类企业和功能类企业均为 5—15 分，主要包括企业新产业新业态新模式收入增长、重点改革任务推进情况等。

（5）企业个性指标：竞争类企业和功能类企业均为 5—15

分，主要包括企业集团管控等。

以上五类指标，质量效益指标、功能任务指标、基础工作指标、综合发展指标和企业个性指标合计分值 100 分，各类具体指标、分值和考核方法在经营业绩考核目标细则中明确。

承担重大专项任务较重、处于转型升级阶段的企业，可以适当降低质量效益指标的权重。

2. 奖励加分。

企业在完成省市重大战略性任务中业绩突出获得奖励；企业积极贯彻落实区委、区政府重大决策部署，在推进重大基础设施建设、实施重要民生保障工程、完成重大专项任务、支持重大产业项目、承担重大社会责任中发挥示范引领作用成绩突出，在生产经营、业绩创优得到区委、区政府充分肯定的。上述情形可进行加分奖励，原则上合计最多加 20 分。

3. 考核得分计算。

经营业绩考核得分=质量效益指标考核得分+功能任务指标考核得分+基础工作指标考核得分+综合发展指标考核得分+企业个性指标考核得分+加分项目得分

经营业绩考核得分最高不超过 120 分。

（二）计分标准。

企业年度考核评价得分=党建工作考核得分×30%+经营业绩考核得分×70%

六、任期经营业绩考核及计分标准

（一）考核指标。

1. 质量效益指标：竞争类企业和功能类企业均为 30 分。质量效益指标为任期国有资本保值增值率。任期国有资本保值增值率反映任期内企业国有资本运营状况，指扣除客观因素影响后的国有资本及权益总额期末与期初之比。任期国有资本保值增值率考核目标值根据任期内每年考核责任书下达的净利润指标总和，实际完成值为每年度完成的净利润（扣除财政补贴等客观因素）的总和。

根据实际情况进行考核，具体在责任书中明确。

2. 核心工作指标：竞争类企业和功能类企业均为 40 分。核心工作指标根据企业所处不同行业和企业中长期战略规划，并结合企业实际情况予以确定，主要包括以下内容：

①企业党建和廉政工作。考核企业党风廉政建设、清廉企业建设等工作。分值 20 分，根据被考核企业三年党建工作考核结果得分来计算得出。任期企业党建和廉政工作考核结果得分=（任期内企业各年度党建工作考核结果得分÷任期内各年度党建工作考核基准总得分）×20

②企业经营者履职情况。考核企业中长期战略规划分解与完成、企业履行社会责任、企业技术创新能力等情况。分值 10 分，未完成的酌情扣分。

③企业重大风险控制及国有资产流失。分值 10 分，根据情况酌情扣分，扣完为止。

3. 考核结果指标：竞争类企业和功能类企业均为 30 分。根据任期内各年度经营业绩考核结果得分来计算得出。任期内各年度经营业绩考核结果得分=（任期内企业各年度经营业绩考核评价总得分÷任期内各年度经营业绩考核基准总得分）×30。任期内各年度经营业绩考核结果得分最高不超过 30 分。

（二）考核得分计算。

任期考核得分=质量效益指标得分+核心工作指标得分+任期内各年度经营业绩考核结果得分

任期考核得分最高不超过 100 分。

（三）特殊事项管理清单制度。

对企业服务区域重大战略、发展重要战略性新兴产业、重大改革重组、承担重大社会责任、提供公共服务等事项，列入管理清单。对当期经营业绩产生较大影响的特殊事项，作为企业考核指标确定和结果核定的重要参考依据。

七、考核的组织实施

由区属国有企业负责人薪酬考核领导小组（以下简称“薪酬考核领导小组”）负责，区政府常务副区长担任薪酬考核领导小组组长，成员单位由区委办（考评办）、区府办、区委组织部、区财政局（国资办）、区人力社保局等部门组成，区财政局（国资办）牵头协调考核工作。

（一）考核期初，由区财政局（国资办）牵头组织拟定企业负责人年度业绩考核方案。区财政局（国资办）根据各区属国有

企业工作职责，结合区委、区政府下达的年度相关重点工作目标、国企改革发展目标任务，在征求有关部门与被考核企业意见后，将考核期内考核指标设置、目标建议值和必要的说明材料报薪酬考核领导小组进行审核，经薪酬考核领导小组同意后，制定下发各区直接监管企业年度经营业绩考核目标。

（二）考核期末，企业应将经董事会审定的企业年度经营业绩考评自评报告和相关证明材料随年度专项财务报告报送区财政局（国资办）及相关部门审核认定。涉及独立考核项目的，由各相关考核职能部门负责考核确认，考核结果报区财政局（国资办）汇总。

党建工作完成情况按照区委组织部规定程序进行考核。

（三）由区财政局（国资办）汇总企业年度综合业绩考评结果，报薪酬考核领导小组对企业负责人经营业绩考核目标完成情况进行审核，形成业绩考核与薪酬核定意见，报区政府审定。

（四）区财政局（国资办）以区政府审定的企业负责人薪酬核定结果，批复给企业，企业根据批复文件兑现薪酬。

八、薪酬计算与发放

（一）基本年薪。

基本年薪根据每年度市工改办核准的城区国有企业在岗职工平均工资 2 倍确定。

（二）绩效年薪。

绩效年薪=基本年薪×企业年度业绩考评得分×综合考评系

数/100

综合考评系数=年度考核评价调节系数×绩效年薪调节系数

企业年度业绩考评得分和综合考评系数报区政府专题研究确认（系数最高不超过3）。

1. 年度考核评价调节系数。

年度考核评价调节系数，根据区有关薪酬水平调控总体要求综合确定。

2. 绩效年薪调节系数。

绩效年薪调节系数根据企业功能性质、所在行业以及企业上年末资产总额、净资产、营业收入、利润总额、平均从业人员等因素确定。

（三）任期激励收入。

原则上按三年为一个任期。任期激励收入按任期内三年年薪合计数的30%为基数，结合考核得分情况确定。

任期激励收入 = 任期内年薪合计数×30%×（任期考核得分/100）

任期激励收入不超过任期内年薪（基本年薪+绩效年薪）总水平的30%。

九、薪酬管理

（一）薪酬考核领导小组依据年度和任期经营业绩考核结果，确定企业负责人薪酬。企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分组成。

企业负责人年度综合考核评价为不称职的，不得领取绩效年薪。任期综合考核评价为不称职的，不得领取任期激励收入。

企业负责人因投资经营失误、非政策性及非不可抗力等因素，造成企业3年合计利润为亏损或新增亏损的，或因直接责任造成经营资产重大损失的，不得领取任期激励收入。

（二）企业负责人薪酬按照区财政局（国资办）批复的薪酬结果支付。企业负责人基本年薪按杭州市工改办核定标准按月支付；绩效年薪以上年度实际核定金额的一定比例每月预发，绩效年薪扣除已预发部分，待年度考核结束后兑现；任期激励收入实行延期支付，原则上在任期结束后3年内按6:2:2的比例逐年兑现。

（三）企业副职负责人的年薪，根据本企业主要负责人年薪与本人年薪系数确定。企业副职负责人的平均年薪系数按企业主要负责人的80%确定，企业副职负责人个人年薪系数由企业董事会根据岗位职责、承担风险、贡献大小等因素，在企业主要负责人年薪的60%—90%之间拉开档次。其任期激励收入领取按照本企业主要负责人兑现方式执行。企业副职负责人个人年薪系数经企业董事会审议通过，报区人力资源和社会保障局、区财政局（国资办）备案后执行。

十、其他

（一）企业发生下列情形之一的，除按有关法律法规处理外，扣减或追索扣回企业负责人部分或全部绩效年薪和任期激励收

入，追索扣回规定适用于已离职或退休的企业负责人。

1. 发生重大安全生产事故或群体性上访事件的；

2. 提供虚假考核信息资料或虚伪业绩的；

3. 企业负责人超领薪酬，违规领取考核薪酬外其他工资性收入及补贴，违规领取政府奖励，违规自定薪酬、兼职取薪和享受福利性待遇的；

4. 发生应追究企业负责人责任的经营投资财产损失情况；

5. 企业负责人或中层管理人员因重大违纪违法等受到处理的；

6. 违反工资总额管理规定，超发工资、在工资总额外列支任何工资性支出等违反收入分配纪律的；

7. 薪酬考核领导小组认定应当扣减或追索的其他情形。

（二）企业负责人薪酬管理按照区党委、区管委会、区政府《关于深化区管企业负责人薪酬制度改革的实施意见》有关规定执行。

（三）区直接监管企业应根据本办法制订竞争类子企业和功能类子企业考核办法，对下属子公司进行分类考核，考核结果报区财政局（国资办）备案。

（四）企业负责人薪酬信息通过区政府公开网站向社会披露，接受社会公众监督，并纳入厂务（司务）公开范围，接受职工监督。

（五）区委委托监管企业由受托部门参照执行，其他企业由出

资人参照执行。

(六)本办法由区财政局会同区人力资源和社会保障局等有关部门负责解释,自2022年11月8日起施行。《杭州高新区(滨江)直接监管企业负责人综合业绩考评办法(修订)》(区财资产〔2021〕10号)同时废止。

抄送:区党工委、区委各部门,区纪委、人大办、政协办、人武部、法院、检察院、各群众团体。

杭州高新技术产业开发区管理委员会办公室

2022年10月8日印发
