

《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/326/2021\\_2022\\_\\_E3\\_80\\_8A\\_E4\\_B8\\_AD\\_E5\\_A4\\_AE\\_E4\\_c36\\_326453.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/326/2021_2022__E3_80_8A_E4_B8_AD_E5_A4_AE_E4_c36_326453.htm) 国务院国有资产监督管理委员会令（第2号）《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》已经国务院国有资产监督管理委员会主任办公会议审议通过，现予公布，自2004年1月1日起施行。国务院国有资产监督管理委员会主任李荣融二00三年十一月二十五日中央企业负责人经营业绩考核暂行办法 第一章 总则 第一条 为了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，根据《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国务院确定的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有及国有控股企业（以下简称企业）的下列人员：（一）国有独资企业和不设董事会的国有独资公司的总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、总会计师；（二）设董事会的国有独资公司的董事长、副董事长、董事、总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、总会计师；（三）国有控股公司国有股权代表出任的董事长、副董事长、董事、总经理（总裁），列入国资委党委管理的副总经理（副总裁）、总会计师。 第三条 考核企业负责人的经营业绩，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考核制度。 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以及资本收益最大化和可持续发展的要求，依法考核企业负责人的经营业绩。（二）按照企业所处的不同行业、资产经营的不同水平和主营业务等不同特点，实事求是，公开公正，实行科学的分类考核。（三）按照责权利相统一的要求，建立企业负责人经营业绩同激励约束机制相结合的考核制度，建立健全科学合理、可追溯的资产经营责任制。

**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）双方的名称和姓名；（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）基本指标包括年度利润总额和净资产收益率指标。1、年度利润总额是指经核定后的企业合并报表利润总额。企业年度利润计算可加上经核准的当期企业消化以前年度潜亏。2、净资产收益率是指企业考核当期净利润同平均净资产的比率，计算公式为：其中：净资产中不含少数股东权益。（二）分类指标由国资委根据企业所处行业和特点，综合考虑反映企业经营管理水平及发展能力等因素确定，具体指标在责任书中确定。

**第九条** 确定军工企业和主要承担国家政策性业务等特殊企业的基本指标与分类指标，可优先考虑政策性业务完成情况，具体指标及其权重在责任书中确定。

**第十条** 年度经营业绩责任书按下列程序签订：（一）预报年度经营业绩考核目标建议值。每年第四季度，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，提出下一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国资委。考核目标建议值原则上不低于前三年考核指标实际完成值的平均值。（二）核定年度经营业绩考核目标值。国资委根据宏观经济形势及企业运营环境，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加以确定。（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。

**第十一条** 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，企业负责人每半年将责任书执行情况上报国资委。国资委对责任书的执行情况进行动态跟踪。（二）建立重大的安全生产事故和质量事故、重大经济损失、重大投融资和资产重组等重要情况报告制度。企业发生上述情况时，企业负责人应当立即向国资委报告。

**第十二条** 年度经营业绩责任书完成情况按照下列程序进行考核：（一）每年4月底之前，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国资委。企业负责人年度总结分析报告格式和主要内容由国资委另行规定。（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，结合企业负责人年度总结分析报告并听取监事会对企业的年度评价意见，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（具体办法见附件1），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不同意见的，可向国资委反映。

**第三章 任期经营业绩考核**

**第十三条** 任期经营业绩责

责任书以三年为考核期，由于特殊原因需要调整的，由国资委决定。第十四条 任期经营业绩责任书包括下列内容：（一）双方的名称和姓名；（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。第十五条 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产保值增值率和三年主营业务收入平均增长率。1. 国有资产保值增值率是指企业考核期末扣除客观因素后的所有者权益同考核期初所有者权益的比率，计算公式为：客观因素由国资委根据国家有关规定具体审核确定。企业国有资产保值增值结果以国资委确认的结果为准。2. 三年主营业务收入平均增长率是指企业主营业务连续三年的平均增长情况，计算公式为：（二）分类指标由国资委根据企业所处行业和特点，综合考虑反映企业可持续发展能力及核心竞争力等因素确定，具体指标在责任书中确定。第十六条 确定军工企业和主要承担国家政策性业务等特殊企业的基本指标与分类指标，可优先考虑政策性业务完成情况，具体指标及其权重在责任书中确定。第十七条 任期经营业绩责任书按下列程序签订：（一）预报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的要求和企业发展规划及经营状况，提出任期经营业绩考核目标的建议值，并将考核目标建议值和必要的说明材料报国资委。考核目标建议值原则上不低于前一任期考核指标实际完成值。（二）核定任期经营业绩考核目标值。国资委根据宏观经济形势及企业运营环境，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加以确定。（三）由国资委主任

或其授权代表同企业负责人签订任期经营业绩责任书。第十八条 国资委对任期经营业绩责任书执行情况进行年度跟踪检查，实施动态监控。第十九条 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国资委。企业负责人任期经营业绩总结分析报告格式和主要内容由国资委另行规定。（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，结合企业负责人任期经营业绩总结分析报告并听取监事会对企业负责人的任期评价意见，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（具体办法见附件2），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不同意见的，可向国资委反映。

#### 第四章 奖惩

##### 第二十条 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最终结果分为A、B、C、D、E五个级别，完成考核目标值为C级进级点。

##### 第二十一条 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。

##### 第二十二条 对企业负责人的奖励分为年度薪酬奖励和任期中长期激励。

##### 第二十三条 企业负责人年度薪酬分为基薪和绩效年薪两个部分。绩效年薪与年度考核结果挂钩。当考核结果为E级时，绩效年薪为0；当考核结果为D级时，绩效年薪按"基薪×（考核分数-D级起点分数）/（C级起点分数-D级起点分数）"确定，绩效年薪在0到1倍基薪之间；当考核结果为C级时，绩效年薪按"基薪×[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，绩效年薪在1倍基薪到1.5倍基薪之间；当考核结果为B级时，绩效年薪按"基薪 × [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，绩效年薪在1.5倍基薪到2倍基薪之间；当考核结果为A级时，绩效年薪按"基薪 × [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，绩效年薪在2倍基薪到3倍基薪之间。第二十四条 被考核人担任企业法定代表人的，其分配系数为1，其余被考核人的系数根据企业各负责人的责任和贡献，由企业确定。第二十五条 绩效年薪的60%在年度考核结束后当期兑现；其余40%根据任期考核结果等因素延期到连任或离任的下一年兑现。第二十六条 依据任期经营业绩考核结果，对企业负责人实行奖惩与任免。

(一) 对于任期经营考核结果为A级和B级的企业负责人，除按期兑现全部延期绩效年薪外，给予相应的中长期激励。(二) 对于任期经营考核结果为C级的企业负责人，按期兑现全部延期绩效年薪。(三) 对于任期经营考核结果为D级和E级的企业负责人，除根据考核分数扣减延期绩效年薪外，将根据具体情况，可不再对其任命、续聘或对其进行工作调整。具体扣减绩效年薪的公式为：扣减延期绩效年薪=任期内积累的延期绩效年薪 × (C级起点分数-实得分数) / C级起点分数。第二十七条 对社会、行业和企业发展做出重大贡献的企业负责人，国资委设立特别贡献奖。特别贡献奖和中长期激励的具体办法由国资委另行制定。第二十八条 企业虚报、瞒报财务状况的，除由有关部门依照《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处理外，酌情扣发企业法定代表人及相关负责人的绩效年薪或延期绩效年

薪；情节严重的，给予纪律处分。触犯刑律的，依法移送司法机关追究刑事责任。第二十九条 企业法定代表人及相关负责人违反国家法律法规和规章，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、严重环境污染事故、重大违纪事件，给企业造成重大不良影响或造成国有资产流失的，除由有关部门依法处理外，酌情扣发其绩效年薪或延期绩效年薪；情节严重的，给予纪律处分。触犯刑律的，依法移送司法机关追究刑事责任。第五章 附则 第三十条 由于清产核资、工作调动等原因导致对企业负责人的考核指标数据发生变化的，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。第三十一条 国有独资企业、国有独资公司和国有控股公司党委（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。第三十二条 国有独资公司和国有控股公司独立董事、职工代表出任的董事、监事等的考核及其奖惩办法另行制定。第三十三条 国有参股企业以及实施被兼并破产企业、基本建设项目法人单位等企业中，由国资委党委管理的企业负责人的考核参照本办法执行。具体经营业绩考核事项在经营业绩责任书中确定。第三十四条 企业应当按照建立现代企业制度的要求和《中华人民共和国公司法》的规定，抓紧建立规范的公司法人治理结构。规范的法人治理结构建立健全后，本办法规定的企业经营业绩考核对象将按《中华人民共和国公司法》等有关法律法规进行调整。第三十五条 各省、自治区、直辖市人民政府，设区的市、自治州级人民政府所出资企业负责人的经营业绩考核，可参照本办法执行。第三十六条 本办法由国资委负责解释。第三十七条 本办法自2004年1月1日起施行。附件1：

年度经营业绩考核计分试行办法

一、年度经营业绩考核的综合计分  
年度经营业绩考核的综合得分 = 年度利润总额指标得分 × 经营难度系数 + 净资产收益率指标得分 × 经营难度系数 + 分类指标得分 × 经营难度系数。上述年度经营业绩考核指标中，若某项指标没有达到基本分，则该项指标不乘以经营难度系数。

二、年度经营业绩考核各指标计分  
年度利润总额指标的基本分为30分。企业负责人完成目标值时，得基本分30分；超过目标值时，每超过3%，加1分，最多加6分。低于目标值时，每低于3%，扣1分，最多扣6分。净资产收益率指标的基本分为40分。企业负责人完成目标值时，得基本分40分；高于目标值时，每高于0.5个百分点，加1分，最多加8分。低于目标值时，每低于0.5个百分点，扣1分，最多扣8分。分类指标只设一项指标的该指标的基本分为30分；若设两项指标，则每个指标的基本分为15分。分类指标加分与扣分的上限与下限为该项指标基本分的20%。

三、经营难度系数  
经营难度系数根据企业净资产、资产总额、营业（销售）收入、利润总额、职工平均人数、离退休人员占职工人数的比重等因素加权计算，分类确定。

四、考核分级  
根据企业负责人年度经营业绩考核的综合得分，考核结果分为A、B、C、D、E五个级别。

附件2：任期经营业绩考核计分试行办法

一、任期经营业绩考核的综合计分  
任期经营业绩考核的综合得分 = 国有资本保值增值率指标得分 × 经营难度系数 + 三年主营业务收入平均增长率指标得分 × 经营难度系数 + 任期内三年的年度经营业绩考核结果指标得分 + 分类指标得分 × 经营难度系数。上述任期经营业绩考核指标中，若某项指标没有达到基本分，则该项指标不乘以经营难度系数。

二、任期



经营业绩考核各指标计分 国有资本保值增值率指标的基本分为40分。企业负责人完成目标值时，得基本分40分；每高于目标值0.5个百分点，加1分，最多加8分。低于目标值但大于100%时，每低于目标值0.5个百分点，扣0.5分，最多扣4分；低于100%时，每低于目标值0.5个百分点，扣1分，最多扣8分。三年主营业务收入平均增长率指标基本分为20分。企业负责人完成目标值时，得基本分20分；高于目标值时，每超过1个百分点，加1分，最多加4分。低于目标值时，每低于1个百分点，扣1分，最多扣4分。任期内三年的年度经营业绩考核结果指标的基本分为20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级的得8分；每得一次B级的得7分；每得一次C级的得6分；每得一次D级的得5分；每得一次E级的得4分。分类指标20分。分类指标加分与扣分的上限与下限为该项指标基本分的20%。

三、经营难度系数 经营难度系数根据企业净资产、资产总额、营业（销售）收入、利润总额、职工平均人数、离退休人员占职工人数的比重等因素加权计算，分类确定。

四、考核分级 根据企业负责人任期经营业绩考核的综合得分，考核结果分为A、B、C、D、E五个级别。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)