

坡头区（湛江高新区）区属企业负责人 经营业绩考核及薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为深入贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，进一步深化国有企业改革、完善国有资产管理体制，持续增强国有经济竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力，鼓励区属企业更好履行责任使命，实现高质量发展，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》等法律法规，按照《深化市属企业负责人薪酬制度改革实施方案》的要求，参照湛江市国资委监管企业负责人经营业绩考核及薪酬管理的做法，结合坡头区和湛江高新区实际，制定本办法。

第二条 本办法考核的区属企业负责人是由坡头区委（湛江高新区党工委）决定任免的人员。

第三条 企业负责人的经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）促进发展原则。以提高发展质量和效益为中心，引导企业树立新发展理念，深入实施创新驱动发展战略，聚焦主业、做强实业，强化风险防控，不断提升核心竞争力，实现高质量、可持续发展。

（二）分类考核原则。根据企业的功能定位、经营性质和业

务特点，对企业采取不同的考核导向，实行差异化的分类考核，不断提高经营业绩考核的科学性、针对性。

（三）服务大局原则。引导企业服务全区重大战略，有效履行经济责任、政治责任和社会责任，在实现区委区政府战略目标、发展战略性新兴产业、承担重大工程和专项任务中发挥示范作用。

（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、与企业功能性质相适应、与经营业绩相挂钩的差异化激励约束机制。

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的考核制度。按照契约化管理模式，采取区财政局联合区国资公司与企业主要负责人签订经营业绩考核责任书的方式进行。

第五条 企业负责人经营业绩考核实施目标管理，充分发挥考核目标的引领功能，实现目标管理、过程监控、结果考核紧密衔接和统一。

第二章 分类考核

第六条 根据国有资本的战略定位和发展目标，结合企业性质、企业行业特点、发展阶段等实际情况，将区属企业划分为公益类、功能类、市场竞争类三大类。对不同功能和类别的企业，突出不同考核重点，合理设置有针对性的差异化考核指标及权重，实施分类考核。

（一）公益类。以支持企业更好地保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为导向，坚持经济效益和社会效益相结合，把社会效益放在首位，重点考核企业履行功能职责、服务质量、成本控制、营运效率和保障能力。

（二）功能类。以支持企业可持续发展、服务全区重大战略为导向，以完成政策性任务或重大专项工程为主要目标，在保证合理回报和国有资本保值增值、切实履行功能职责的基础上，提高企业营运效率和质量，实现社会效益和经济效益有效提升。

（三）市场竞争类。以增强国有经济活力、放大国有资本功能、实现国有资本保值增值为导向，重点考核企业经济效益、资本回报水平和市场竞争能力，引导企业提高资本运营效率，提升价值创造力，鼓励企业积极参与全区重大战略项目和承担社会责任。

第三章 年度经营业绩考核

第七条 年度经营业绩考核以公历年为考核周期。

第八条 年度经营业绩考核指标（详见附件1）包括经济指标、工作指标和党建指标三大类，共设分值100分。根据企业类别、发展阶段、任务要求等实际情况，分别设置权重：

考核指标	企业类别及指标权重		
	公益类	功能类	市场竞争类
经济指标	40	50	70
工作指标	45	35	15
党建指标	15	15	15
合计	100	100	100

上述指标权重可根据企业实际，经区财政局和区国资公司研究同意后作适当调整。

（一）经济指标

经济指标主要考核企业经济效益、资产质量状况、成本费用控制和债务风险管控等情况，分类包括：

1.基本指标。根据企业实际情况选取3~4个指标，包括利润总额、净利润、营业收入、主营业务收入增长率、成本费用利润率等。

2.约束指标。约束指标为负向指标，根据企业实际情况可选取2~3个。指标包括但不限于风险管控、资产负债率、国有资本收益上缴情况等。企业未完成约束指标的，根据实际完成情况扣分，原则上扣分总计不超过5分。

（二）工作指标

工作指标根据企业功能定位、职责任务、行业特点、发展阶段和承担重大专项任务等实际情况确定，主要包括安全生产、改革发展、投资经营、管理监督、生态环保和社会责任等内容。

（三）党建指标

党建考核指标、办法和细则由区国资公司党委另行制定。

年度经营业绩考核的具体指标、权重和评分标准，在经营业绩考核责任书中予以明确。

第九条 对承担坡头区（高新区）重大战略性任务或专项任务且成绩突出的、在科技创新领域取得重大成果的以及在资产

证券化等方面取得重大进展的，在年度经营业绩考核中可给予适当加分奖励。

第十条 因承担特殊的社会保障、提供公共服务、重大任务、贯彻落实国家政策方针等事项对当期经营业绩产生重大影响的，在考核时可予以适当考虑。

第四章 任期经营业绩考核

第十一条 任期经营业绩考核原则上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。

第十二条 任期经营业绩考核指标（详见附件1）根据企业功能定位、行业特点和中长期战略发展目标设置，包括基本指标、工作指标和任期内三个年度考核结果指标，共设分值100分。

（一）基本指标（分值30分）。基本指标为国有资本保值增值率，根据实际完成情况进行考核。

（二）工作指标（分值40分）。工作指标根据企业功能定位和中长期战略发展规划，围绕坡头区（高新区）经济发展重大战略任务和国资国企改革阶段性任务予以确定，原则上不与年度考核指标重复。具体指标、分值和评分标准在经营业绩考核责任书中明确。

（三）任期内三个年度考核结果指标（分值30分）。根据任期内各年度经营业绩考核得分的平均值确定。

第五章 经营业绩考核实施程序

第十三条 对企业负责人的经营业绩考核，应当签订经营业绩考核责任书。经营业绩考核责任书包括以下内容：

(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)责任书的生效、变更、解除和终止。

(五)其他需要约定的事项。

第十四条 经营业绩考核责任书签订程序：

(一)报送经营业绩考核建议方案。考核期初，企业按照区财政局与区国资公司年度（任期）经营业绩考核要求、区委区政府工作部署、企业发展规划及经营状况，提出年度（任期）拟完成的经营业绩考核目标建议值，并将必要的说明材料报区财政局和区国资公司。考核目标建议值原则上不低于上年（上任期）考核指标实际完成值或者前三年考核指标实际完成值的平均值。

(二)核定经营业绩考核方案。区财政局与区国资公司根据区委区政府要求，结合宏观经济形势、行业发展周期、行业对标情况以及企业实际情况等，对企业负责人考核期内经营业绩考核指标及目标建议值进行审核，合理确定业绩考核目标。

(三)签订经营业绩考核责任书。根据经区财政局与区国资公司审定的考核目标，由区财政局联合区国资公司与企业主要负责人签订经营业绩考核责任书。

第十五条 区财政局和区国资公司对经营业绩考核责任书（年度及任期）执行情况实施动态监控。

经营业绩考核责任书签订后，企业每半年必须将经营业绩考核责任书执行情况报送区财政局和区国资公司，区财政局和区国资公司对经营业绩考核责任书的执行情况进行动态跟踪，可视情况对考核业绩完成进度不理想的企业提出预警。

第十六条 建立健全重大事项报告制度。企业发生重大安全生产责任事故、环境污染事故、重大风险事件、重大经济损失、重大投融资和资产重组事项、重大违纪违法案件、重大法律纠纷案件等重要事项，应及时向区财政局和区国资公司报告。

第十七条 年度经营业绩完成情况按照以下程序进行考核：

（一）考核年度结束后，企业依据区财政局选取有资质的中介机构出具的专项审计报告及财务审计报告，总结分析经营业绩考核目标完成情况，并将生产经营总结分析、专项审计报告及财务审计报告等材料报区财政局和区国资公司。

（二）区财政局和区国资公司依据中介机构出具的企业专项审计报告及财务审计报告，其他党建工作台账、经审核的统计数据及相关部门证明文件等，结合企业生产经营总结分析报告及相关事项说明，对企业负责人经营业绩考核目标完成情况进行复核，并就调整事项等与企业沟通反馈，按程序研究形成企业负责人经营业绩考核与奖惩初步意见，提交区政府常务会议和区委常委会议研究确定考核结果后，由区国资公司反馈给企业。

（三）区财政局和区国资公司将最终确认的考核结果在一定范围内公开。企业应将企业负责人薪酬情况在公司内部宣传栏公开。

第十八条 任期经营业绩考核责任书完成情况按照下列程序进行考核：

（一）任期期满后，企业依据经审计的企业三个年度财务决算报告，对任期经营业绩考核目标的完成情况进行总结分析，并将总结分析报告等资料报送区财政局和区国资公司。

（二）区财政局和区国资公司依据经审计的企业财务决算报告，结合企业任期总结分析报告，对企业负责人经营业绩考核指标的完成情况进行考核，形成企业负责人任期经营业绩考核与奖惩意见。

（三）区财政局和区国资公司将确认的企业负责人任期经营业绩考核与奖惩意见反馈给各企业。企业负责人对考核结果及奖惩意见有异议的，可及时向区财政局和区国资公司反映。

第六章 薪酬与奖惩

第十九条 区财政局和区国资公司依据年度和任期经营业绩考核结果对企业负责人实施奖惩，并将经营业绩考核结果作为对企业负责人薪酬分配的主要依据和职务任免建议的重要依据。

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优秀、良好、中等、较低、不合格五个级别。考核得分 90 分（含）以上为优秀，80 分（含）至 90 分为良好，70 分（含）至 80 分为中等，60 分（含）至 70 分为较低，60 分以下为不合格。

考核年度内有以下情况之一的企业，经营业绩考核结果为不合格：

（一）企业必须按照国家会计制度编制合并会计报表，保证会计信息的真实性，对于年度审计报告出具保留意见的或提供虚假考核信息或虚构业绩的。

（二）当年净利润由盈转亏或净利润新增亏损的（政策性因素亏损除外）。

（三）考核年度因发生拖欠员工工资及社保费等造成不良社会影响事件的。

（四）因不积极应诉或故意败诉造成国有资产损失的。

（五）企业若发生重大以上安全生产、生态环保、信访维稳等事件，造成严重不良社会影响的。

（六）其他认定为不合格的。

第二十一条 实行年薪制的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构成。

（一）基本年薪

基本年薪是指区属企业负责人的年度基本收入。区属企业主要负责人基本年薪根据上年度所有正常经营区属企业的在岗职工平均工资的2倍以内（含2倍）确定。

基本年薪 = 区属企业上年度在岗职工平均工资 × 基薪调节系数 × 基薪分配系数。

1.基薪调节系数。调节系数根据企业功能性质、所处行业以及企业总资产、营业收入、人员规模等因素确定，分为两个档次，分别为区管一类企业2.0倍、区管二类企业1.8倍。

发生经营性亏损企业的负责人基本年薪应适当下调（其中区管一类企业基薪调节系数由 2.0 倍下调为 1.7 倍，区管二类企业基薪调节系数由 1.8 倍下调为 1.5 倍）。

2.基薪分配系数。企业负责人基薪分配系数原则为：董事长（法定代表人）分配系数为 1，总经理分配系数为 0.95（若为企业法定代表人，则分配系数为 1），其他副职班子成员和相当班子副职领导人员分配系数为 0.85（若为企业法定代表人，则分配系数为 1）。

（二）绩效年薪

绩效年薪是指与区属企业负责人年度考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度考核评价结果并结合绩效年薪调节系数确定。企业负责人年度综合考核评价（以区委组织部考核为准）为不称职的或连续两年为基本称职的，不得领取绩效年薪。

绩效年薪=本企业主要负责人基本年薪×考核评价系数×绩效调节系数×绩效分配系数。

1.考核评价系数。考核评价系数介于 0~2 之间，根据企业负责人年度经营业绩考核结果得分进行确定。经营业绩考核结果低于 60 分时，考核评价系数为 0。具体如下：

当考核结果为不及格时，绩效年薪为 0。

当考核结果为较低时，绩效年薪按“ $0.5 \times (\text{考核分数} - 60) / (70 - 60)$ ”确定，绩效年薪在 0 到 0.5 倍基薪之间。

当考核结果为中等时，绩效年薪按“ $[0.5 + 0.5 \times (\text{考核分数} - 70) / (80 - 70)]$ ”确定，绩效年薪在 0.5 倍基薪到 1 倍基薪之间。

当考核结果为良好时，绩效年薪按“ $[1 + 0.5 \times (\text{考核分数} - 80) / (90 - 80)]$ ”确定，绩效年薪在 1 倍基薪到 1.5 倍基薪之间。

当考核结果为优秀时，绩效年薪按“ $[1.5 + 0.5 \times (\text{考核分数} - 90) / (100 - 90)]$ ”确定，绩效年薪在 1.5 倍基薪到 2 倍基薪之间。

2.绩效调节系数。绩效调节系数介于 1~1.5 之间，基值为 1，最高不超过 1.5。并实行动态调整机制，与企业经济效益挂钩联动调整。具体如下：

当年净利润低于 50 万元（含）的，同比增长超过 50%，绩效调节系数在基值上对应增加 0.05。

当年净利润 50 万元~500 万元（含）的，每同比增长 30%，绩效调节系数在基值上对应增加 0.05。

当年净利润高于 500 万元~1000 万元（含）的，每同比增长 10%，绩效调节系数在基值上对应增加 0.05。

当年净利润高于 1000 万元（含）的，每同比增长 5%，绩效调节系数在基值上对应增加 0.05。

当年扭亏为盈的，净利润低于 50 万元（含）的，绩效调节系数在基值上对应增加 0.02；净利润高于 50 万元的，绩效调节系数在基值上对应增加 0.05。

当年亏损但同比减亏大于 20%（含）小于 50%的，绩效调节系数在基值上对应增加 0.01；同比减亏大于 50%（含）的，绩效调节系数在基值上对应增加 0.02。

3.绩效分配系数。企业负责人绩效分配系数原则为：董事长（法定代表人）分配系数为 1，总经理分配系数为 0.95（若为企业法定代表人，则分配系数为 1），其他副职班子成员和相当班子副职领导人员分配系数为 0.85（若为企业法定代表人，则分配系数为 1）。

对于区财政局和区国资公司有授权放权规定的有关企业，其绩效分配系数按照具体授权放权规定执行。

4.特殊激励事项。

（1）承担重大专项任务、企业经济效益较好及为区内经济贡献较大的，获得区委区政府以及市级以上部门通报表扬、奖励的，经营业绩考核结果得分增加1分/项。

（2）科技创新取得重大成果的企业，获得国家级科技创新奖项的，或建立国家级科技研发机构，或获得国家认定高新技术企业的，经营业绩考核结果得分增加10分/项。

（3）建筑企业提高建筑资质级别的，每提高一项经营业绩考核结果得分增加10分/项。

（4）资本运作获成效的，如企业（含全资或控股子公司）通过IPO实现境内外上市的，经营业绩考核结果得分增加50分/例；通过借壳等形式上市或实现整体上市的，经营业绩考核结果得分增加50分/例。

上述项目每得1分，在绩效年薪调节系数基值上对应增加0.01。

5.特别扣分项。

(1) 无特殊客观原因情况下，所承担区委区政府交办的重点项目、重要任务推进不力或完成情况较差，扣减经营业绩考核结果得分1分/项。

(2) 受到区委区政府以及市级以上部门通报批评，扣减经营业绩考核结果得分1分/项。

(3) 未按照本办法规定及时提供考核工作相关材料的，扣减经营业绩考核结果得分1分/项。

上述项目每扣1分，在绩效年薪调节系数基值上对应减少0.01。

6.特殊调节系数。

特殊调节系数(0-1)由区财政局和区国资公司根据区属企业具体情况合理确定。

(三)任期激励收入

任期激励收入是指与企业负责人任期考核评价结果相联系的收入。

企业任期业绩考核结果为90分(含)以上的，按企业负责人任期内累计年薪总水平的30%兑现任期激励收入；80分(含)至90分的，按企业负责人任期内年薪总水平的25%兑现任期激励收入；60分(含)至80分的，按企业负责人任期内年薪总水平的20%兑现任期激励收入；60分以下的，不得领取任期激励

收入。企业负责人因本人原因任期未满的，不得实行任期激励。非本人原因任期未满的，根据任期考核评价结果，结合本人在企业负责人岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

第二十二条 其他企业负责人薪酬管理。组织委派到合资公司任职的企业负责人（以下简称委派人员），薪酬按以下情况进行管理：

（一）区国资公司为合资公司控股股东的，委派人员薪酬由区财政局根据本办法核定，实行年薪制。

（二）区国资公司为合资公司参股股东（或非实际控制股东）的，委派人员薪酬统一执行所在企业标准。

第二十三条 实行年薪制的企业负责人基本年薪按月支付，绩效年薪按考核年度一次性兑现，任期激励收入在任期考核完成后一次性支付或分3年平均兑现（具体由企业领导班子集体研究决定）。绩效年薪按照不超过基本年薪80%的标准实施按月预发放。

对任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，根据企业负责人承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回办法适用于已离职或退休的企业负责人。

第二十四条 企业负责人在下属全资、控股、参股企业兼职或在本企业外的其他单位兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴任何形式的报酬。

企业负责人不得在国家、省、市和区规定之外领取奖金、实物奖励及其他福利性货币收入。

第二十五条 企业负责人因岗位变动调离企业的，自任免机关下发职务调整通知文件次月起，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，工资关系不得保留在原企业。

企业负责人因工作变动离开原岗位但工资关系按规定保留在原企业的，自任免机关下发任免通知文件次月起，其工资收入参考本企业同岗位负责人的基本年薪确定，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续领取绩效年薪和任期激励收入。

第二十六条 企业负责人达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金。

第二十七条 企业负责人的薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。企业负责人薪酬应计入企业工资总额，在企业成本中列支，在工资统计中单列，且须依法缴纳个人所得税。

第二十八条 企业负责人按照国家、省、市有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险和缴存住房公积金。

（一）企业负责人所在企业按照国家、省、市规定建立企业年金的，其缴费比例不得超过统一规定的标准，企业当期缴费计入企业负责人年金个人账户的最高额不得超过国家、省、市有关文件规定的额度。

（二）企业负责人所在企业按照国家、省、市有关规定建立

补充医疗保险的，其缴费比例不得超过国家统一规定的标准，企业负责人补充医疗保险待遇按规定执行。

（三）企业为企业负责人缴存住房公积金比例最高不得超过12%，缴存基数最高不得超过湛江市统计部门公布的上一年度职工月平均工资的3倍。

第二十九条 未经批准或超出批准范围发放的企业负责人薪酬，均视为违规收入，除清退违规收入外，须扣罚该企业主要领导、分管领导当年20%的绩效年薪。

第三十条 建立责任追究机制。企业发生重大决策失误、重大政治责任事故、重大安全与质量责任事故、重大违法违纪案件等给企业造成重大损失或严重不良影响的，由有关部门依法处理。

企业发生资产损失的，按《湛江市坡头区区属国有企业违规经营投资责任追究实施办法（试行）》有关规定执行。涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第三十一条 企业负责人因违规违纪，受到警告、严重警告、撤销党内职务、留党察看、开除党籍的，分别相应扣减当事人收到处理结果当年绩效年薪的10%、20%、50%、80%、100%。

对于违反国有企业领导人员廉洁从业有关规定，受到警告、记过、记大过、降级、撤职、开除的企业负责人，分别相应扣减收到处理结果当年绩效年薪的10%、20%、30%、50%、80%、100%。

同时受到党纪政纪处分的企业负责人，其经济处罚按扣罚标准高的执行。

发生违法犯罪行为被追究刑事责任的，全额扣减当事人当年绩效年薪。

第三十二条 区属企业要健全企业内部监督制度，将负责人薪酬制度、薪酬水平、补充保险等纳入司务公开范围，接受职工监督，并将相关信息向社会披露。要发挥股东大会、董事会等对区属企业负责人薪酬分配的监督作用。

第三十三条 发现中介机构有失职业水准、有违职业操守行为的，包括导致审计报告延时出具或严重失实，甚至诱导企业作假等情况的，取消其对该区属企业的审计资格，向行业主管部门通报，并依据双方签订合同索赔。

第七章 附则

第三十四条 由于清产核资、资产重组、国家政策重大调整等原因或不可抗力因素导致企业负责人的考核指标数据发生变化的，区财政局和区国资公司视具体情况调整经营业绩责任书的相关内容。

第三十五条 新晋升的领导班子成员试用期限满后，经考核合格的，按本办法规定从试用期开始执行领取绩效奖金及任期激励奖金；考核不合格的，只领取相应职务的基本薪酬，不领取绩效奖金及任期激励奖金。

第三十六条 本办法由区财政局负责解释。

第三十七条 本办法自印发之日起实施，有效期三年。同时

废止《湛江市坡头区区属国有企业负责人经营业绩考核及薪酬管理办法》(湛坡财〔2021〕96号)。我区现行企业负责人相关薪酬管理规定，凡与本办法相抵触的，按本办法执行。

附件 1

年度经营业绩考核指标及分值

类别		公益类	分值	功能类	分值	市场竞争类	分值
经济指标	基本指标	净利润	6	净利润	20	净利润	35
		营业收入	15	营业收入	12	营业收入	20
		净资产收益率	10	成本费用利润率	4	净资产收益率	4
		成本费用利润率	4	带息负债融资成本率	9	成本费用利润率	6
	约束指标	资产负债率	4	资产负债率	4	资产负债率	4
		国有资本收益上缴	1	国有资本收益上缴	1	国有资本收益上缴	1
合计			40		50		70
工作指标	改革发展	15	推进重大项目建设	10	加强企业经营风险防范	5	
	环境保护	5	环境保护	4	环境保护	2	
	安全生产	8	安全生产	8	安全生产	6	
	完成区委区政府交办的专项任务	7	完成区委区政府交办的专项任务	10	完成区委区政府交办的专项任务	1	
	区属企业社会责任考核评价	10	区属企业社会责任考核评价	3	区属企业社会责任考核评价	1	
合计			45		35		15

类别	公益类	分值	功能类	分值	市场竞争类	分值
党建指标	一、思想政治建设考核（1）学习宣传贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想 and 党的二十大精神（2）党支部理论学习小组建设和学习情况（3）落实“第一议题”制度情况（4）落实意识形态工作责任制					2.5
	二、抓基层党建述职评议考核 （含日常调研督导得分） （1）干部选拔任用工作 （2）抓基层党建述职评议考核					4
	三、党内法规制度建设考核					2
	四、党风廉政建设和保密工作责任制考核 （1）落实党风廉政建设“两个责任” （2）执行“八项规定”情况 （3）落实巡查整改情况 （4）履行保密工作责任制考核					2.5
	五、规范组织生活落实考核 （1）落实好“三会一课” （2）召开组织生活会 （3）主题党日活动形式多样、主题突出 （4）开展谈心谈话					2
	六、落实企业三重一大事项经党组织会议讨论后再提交总经理办公会和董事会研究决定					2
合计						15

附件 2

任期经营业绩考核指标及分值

类别		分值
基本指标	国有资本保值增值率	30
工作指标	任期内企业中长期战略规划 分解目标等指标	40
任期内年度考核结果指标	任期内各年度业绩考核结果	30

以上财务相关指标原则上按照企业合并报表范围进行考核。企业选定经济指标的具体考核指标后，当任期内原则上不得进行调整，确需调整的，经董事会决议或班子会议研究确定后报区财政局和区国资公司审定。区财政局和区国资公司可根据企业实际情况，对企业分类和考核指标进行动态调整，并设置与其功能定位相匹配的考核指标。

具体考核指标口径如下：

一、年度考核

年度考核得分=经济指标得分（含约束指标）+工作指标得分+党建指标得分+特殊激励加分-特别扣分，共设分值 100 分，总分超过 100 分的按 100 分计算。

（一）经济指标

根据“一企一策”原则，综合考虑企业功能定位、经营管理水平及风险控制能力等实际情况确定指标及权重。

1.基本指标

(1) 净利润

净利润是指企业年度合并报表中归属于母公司所有者的净利润。按规定进行调整计算后的考核净利润，调整事项同利润指标调整事项；所得税费用根据集团本部所得税税率计算。

利润总额是指企业年度合并报表中按规定进行调整后的考核利润总额。调整事项如下：

①研究开发费用，视同利润予以加回。其中，研究开发费用是指财务报表中的“研发费用”和当期确认为无形资产的研究开发支出；

②企业未按会计准则规定足额计提资产减值准备的，按中介机构审计报告披露的影响数，予以调减；

③企业发生重大会计政策、会计估计变更的，按中介机构审计报告披露的影响数经认定后调整利润；

④因执行新会计准则，原计入损益事项现直接增减权益的，在相关资产终止确认时，经审核可根据权益的变动情况对利润作合理调整；

⑤因承担坡头区委（湛江高新区党工委）、坡头区政府（湛江高新区管委会）交办的指令性工作、政府直接追加投资、资产整合、土地或固定资产重估、下属企业上市、清产核资、经核准消化以前年度潜亏及坡头区政府（湛江高新区管委会）常务会和坡头区委（湛江高新区党工委）常委会确定的其他因素等客观原因导致的企业利润发生变化，按有关规定予以调整。

(2) 营业收入

营业收入是指企业年度合并报表中的营业收入。区财政局和区国资公司可根据企业阶段发展情况确定营业收入指标的考核口径。

(3) 净资产收益率

净资产收益率反映企业运用国有资本的效率。计算公式如下：

净资产收益率=归属于母公司所有者的净利润÷归属于母公司所有者的平均所有者权益×100%。

(4) 成本费用利润率

成本费用利润率是企业一定期间的利润总额与成本、费用总额的比率。

成本费用利润率=利润总额/成本费用总额×100%。

(5) 带息负债融资成本率

带息负债融资成本率=(利息支出+借款费用+手续费支出)÷日均融资余额×100%，其中，借款费用中含发债费用。

2. 约束指标

约束指标为负向考核指标。企业未完成约束指标的，根据实际完成情况扣分，原则上扣分总计不超过5分。约束指标指资产负债率和国有资本收益上缴额。

(1) 资产负债率

资产负债率=负债总额÷资产总额×100%。该指标根据区政府、区财政局和区国资公司对企业资产负债率管控的有关规定进行考核。

(2) 国有资本收益上缴情况

企业根据区财政局和区国资公司下达通知的要求，在规定时间内足额上缴的国有资本收益上缴数。

(二) 工作指标

工作指标根据企业功能定位、职责任务、行业特点和发展阶段等实际情况确定，主要包括安全生产、改革发展、投资经营、管理监督、生态环保和社会责任等内容。

(三) 党建指标

根据党建工作相关规定计分，具体指标、办法和细则由区国资公司党委另发。

二、任期考核

任期考核得分=基本指标得分+核心工作任务指标得分+任期内三个年度考核结果指标得分，共设分值 100 分，总分超过 100 分的按 100 分计算。

(一) 基本指标（30 分）

基本指标为国有资本保值增值率，指企业考核期末扣除客观因素后的国有资本及权益同考核期初的国有资本及权益的比率。任期国有资本保值增值率=扣除客观因素影响后的考核期末国有资本及权益总额÷考核期初国有资本及权益总额×100%。评分标准在经营业绩考核责任书中明确。

(二) 工作指标（40 分）

工作指标根据企业功能定位和中长期战略发展规划，围绕

全区经济发展重大战略任务和国资国企改革阶段性任务予以确定，包括任期内功能职责履行情况、重大战略里程碑目标阶段性任务、可持续发展等指标。工作指标原则上不与年度考核指标重复，具体指标、分值和评分标准在经营业绩考核责任书中明确。

（三）任期内三个年度考核结果指标（30分）

根据任期内各年度经营业绩考核得分的平均值确定，即任期内年度考核结果得分=任期内各年度考核得分平均值×30%。