

第七部分

考

核

评

价

市委办公室 市政府办公室关于印发《泰兴市市属国有企业领导人员管理暂行办法》的通知

泰委办发〔2017〕132号

各乡镇（街道）党委（党工委）、人民政府（办事处），各开发园区党工委、管委会，市委各委办局，市各委办局，各市直单位：

《泰兴市市属国有企业领导人员管理暂行办法》已经市委、市政府研究同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

中共泰兴市委办公室 泰兴市人民政府办公室

2017年12月29日

泰兴市市属国有企业领导人员管理暂行办法

第一章 总则

第一条 认真贯彻落实党的十九大精神，切实加强市属国有企业领导人员管理工作，建立健全与现代企业制度要求相适应的选人用人新机制，为做强做优做大国有企业提供坚强的组织保证，根据《中国共产党章程》（以下简称《党章》）、《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）、《中华人民共和国企业国有资产法》（以下简称《国有资产法》）等法律法规和中央、省市委关于深化国有企业改革的要求，参照《泰州市市属国有企业领导人员管理暂行办法》，结合我市实际，制定本办法。

第二条 本办法所称国有企业，是指泰兴市人民政府国有资产监督管理委员会（以下简称“市国资委”）直接履行出资人职责的国有资本投资运营公司（以下简称“企业”）。

第三条 本办法所称企业领导人员，包括由国有股权代表出任的董事长、副董事长、董事，总经理、副总经理（三总师），党委书记、副书记、委员，纪委书记，监事会主席，工会主席，以及按企业领导人员管理权限批准列入的其他人员。

第四条 企业领导人员管理应当遵循下列原则：

（一）党管干部与依法管理相结合。

- (二) 管资产与管人、管事相结合。
- (三) 市场认可与出资人认可、职工群众认可相结合。
- (四) 组织选拔与市场配置相结合。
- (五) 激励与约束相结合。
- (六) 分类与分层管理相结合。

第二章 公司治理结构

第五条 企业应按照现代企业制度要求，健全公司治理结构，明确董事会、经理层、监事会、党委会职责，规范运作。

第六条 董事会职数按《公司法》和公司章程的规定执行，设董事长1人，可以设副董事长、董事若干人。董事会实行集体决策、个人负责制，依照《公司法》、公司章程及相关规定，决定企业重大事项。

第七条 经理层由总经理、副总经理（三总师）组成，职数一般为2-4人。经理层实行总经理负责制，总经理依照《公司法》和公司章程的规定行使职权，向董事会报告工作，对董事会负责。

第八条 监事会由职工监事和外部监事组成，设主席1人，监事若干，其中职工监事不少于三分之一。

第九条 按规定建立健全企业党组织和纪检组织。坚持党对国有企业的领导，贯彻全面从严治党方针，坚持把企业党组织内嵌到公司治理结构之中，明确和落实党组织在公司法人治理结构中的法定地位，把党的领导融入公司治理各环节。

第十条 党委会与董事会、经理层成员实行“双向进入，交叉任职”。注重选拔优秀经理层副职领导人员担任专职党委副书记。

第十一条 企业领导人员实行任期制。董事会成员的任期每届一般为3年，经理层成员的任期由董事会确定，但不得超过本届董事会任期。任期也可以根据双方的约定提前终止。任期届满经考核需要连任的，重新履行任职手续。党委、纪委领导人员的任期管理按《党章》规定执行。工会主席的任期管理按《工会法》规定执行。

第十二条 实行经营目标责任制。市国资监管机构与企业董事会签订年度和任期经营目标责任书，明确经营目标、考核办法、薪酬方式和违约责任等。

第十三条 企业领导人员一般不得在其他企业、事业单位、行业组织、中介机构兼任职务，确需兼职的，应按管理权限报批。不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第三章 管理权限

第十四条 市属国有企业负责人，根据企业性质、规模实行差别化管理。一般竞争性企业中的一、二类国有企业的主要负责人由市委管理，不明确职级；单位副职由董事会聘用，报市委组织部、市国资委备案。非一般竞争性企业中的一类国有企业领导班子正副职和二类国有企业领导班子正职，由市委管理；二类国有企业副职和三类国有企业正副职由市国资委或归口管理部门按股级干部管理，任职人选需经市国资委审核并报市政府同意。

第十五条 确定企业的领导架构。国有企业的领导职数由市国资委核定。非一般竞争性企业中的一类国有企业，参照正科级干部资格条件配备董事长、总经理、党委书记，参照副科级干部资格条件配备副董事长、副总经理、党委副书记、纪委书记、监事会主席、工会主席等领导班子副职；二类国有企业参照副科级干部资格条件配备董事长、总经理。

第四章 任职条件和资格

第十六条 明确为企业领导人员的，必须符合“对党忠诚、勇于创新、治企有方、兴企有为、清正廉洁”的标准要求，具备下列基本条件和资格：

- （一）政治素质好，诚信守法，团结协作，勤勉敬业。
- （二）熟悉现代企业经营管理，具有较强的战略决策能力、经营管理能力、市场开拓能力、统筹协调能力和改革创新能力。
- （三）有良好的履职记录，业绩明显。
- （四）具有在规模以上企业中层及其以上管理岗位任职的经历，或具有在相应层次国家机关、事业单位中层及以上岗位任职的经历。
- （五）具有大学本科以上学历或中级以上专业技术职称。新担任一类国有企业正职领导人员，一般应具有同级副职两年以上的工作经历，年龄一般在 50 岁左右及以下（不超过 52 周岁）；新担任一类国有企业副职和二类国有企业正职领导人员，一般应具有下一级正职三年以上的工作经历，年龄一般不超过 50 周岁。从机关、事业单位干部中选配到一、二类国有企业担任领导人员的，年龄一般掌握在 50 岁左右及以下，特别优秀或工作特殊需要的，可以放宽 3 岁。
- （六）突出企业经营管理能力要求，同等条件下优先考虑具有直接从事企业经营管理经历或熟悉金融、财经工作的干部。
- （七）符合法律法规规定的其他资格条件。对领导职位有特殊需求或专业性较强的岗位，或者重要专项工作急需的特别优秀的人员，也可破格任用。

第十七条 凡有《公司法》第一百四十六条、《国有资产法》第七十三条规定情形和《中

国共产党纪律处分条例》相关规定情形的，不得担任企业领导职务。

第五章 选拔、考察和任免

第十八条 选拔企业领导人员，坚持公开、平等、竞争、择优的原则，坚持德才兼备、以德为先，严把政治关、品行关、廉洁关，将政治素质好、经营管理能力强、敢担当善作为的干部选配进企业领导班子。

第十九条 企业领导人员选拔，主要采取组织选拔和社会选聘等方式进行。

第二十条 属于市委管理的董事长、副董事长、总经理、副总经理、监事会主席人选由市委组织部提出方案，市国资监管机构参与考察，市委常委会研究任用或提名。从社会选聘的职业经理人，由市委组织部会同市人社局、国资委履行选聘程序，按干部管理权限上报批准后任用。企业党委书记、副书记、纪委书记的选拔、考察和任用，比照机关事业单位同类人员的有关做法执行。

第二十一条 市国资监管机构代表市政府依法依规向国有独资企业派驻监事会或委任监事会主席，向国有控股企业推荐监事会主席人选。市国资监管机构依据企业章程向企业委派财务总监。

第二十二条 拟任人选应在一定范围内进行公示，公示期一般不少于5个工作日。公示结果不影响任职的，办理任职手续。

第二十三条 实行委任制的企业领导人员的任职起始时间以市委常委会会议或职能部门决定任命或提名日期为准；实行聘任制的企业领导人员的任职起始时间，以董事会聘任文件日期为准。

第二十四条 实行企业领导人员任职试用期制度。提拔委任企业副职领导人员的，试用期一年；聘用担任企业副职领导人员的，试用期半年。试用期满经考核胜任现职的，正式办理任职或聘任手续，任职年限自试用之日算起；不胜任的，免去或解聘试任职务。

第二十五条 机关事业单位干部到市属企业担任领导人员的，与原单位脱钩，不再保留公务员（参公人员、机关工作人员）或事业单位人员的身份，其行政、工资、组织关系等转入任职企业。自本办法实施之日起的三年内，原是乡局级干部的，经组织考核认定合格，本人申请不继续担任企业领导职务的，按照原职级作相应安排，通过调任（任命）方式恢复原有个人身份；若组织考核认定不合格或超过市管干部最高任职年龄界限，则不再恢复原有个人身份。原任股级及以下职务的，则不再恢复原有个人身份。

第二十六条 根据有关规定，企业党委书记在同一职位任职超过两届，同时还能任满一届以上的，一般应当进行交流。新提名纪委书记一般交流产生，纪委书记在同一企业任职

满5年的原则上要交流或轮岗。新提名进党委班子的监事会主席、财务总监一般应交流产生。

第二十七条 建立企业领导人员能进能出、职务能上能下的长效动态激励机制。根据干部选拔任用有关规定，进一步打通党政人才、企业经营管理人才、专业技术人才的交流渠道，鼓励机关事业单位干部到企业任职，企业领导人员根据工作需要也可到机关事业单位任职。

第六章 考核和评价

第二十八条 建立以经营业绩考核为重点的企业领导班子和领导人员年度考核评价和任期考核评价制度（具体办法由市国资监管机构另行制定）。

第二十九条 年度考核评价一般在年度财务决算后进行，任期考核评价一般在任期届满前的三个月进行。任期届满当年，只进行任期考核评价，不再进行年度考核评价。

年度考核评价和任期考核评价前，一般应进行年度经营业绩审计和任期经济责任审计。

第三十条 考核评价内容主要为市国资监管机构与企业签订《市属国有资产经营公司任期经营目标责任书》所确定的目标。任期经营目标考核责任书一般包括以下内容：

- （一）双方单位名称和负责人（法定代表人）姓名。
- （二）考核内容与范围。
- （三）考核的时限。
- （四）考核的主要依据及指标。
- （五）考核与奖惩。
- （六）双方的权利与义务。
- （七）责任书的变更、解除和终止。
- （八）其他需要规定的事项。

第三十一条 市委组织部和市国资监管机构根据不同职位要求，研究制定各有侧重的考核评价指标体系，并据此对企业领导人员实施分类考核评价。

（一）对董事长，主要考核其推进企业改革进程、把握企业发展方向、实施民主科学决策、提升企业核心竞争力、推动企业持续发展、实现国有资产保值增值、推动董事会规范有效运作、维护企业党组织在公司治理中的法定地位等方面的情况。

（二）对总经理，主要考核其执行董事会决议、组织企业生产经营、提高企业管理效能，完成经营效益目标、发挥经理班子成员作用等方面的情况。

（三）对党委书记，主要考核其落实推进全面从严治党责任，落实党建工作第一责任、

执行民主集中制，在企业决策、执行、监督各环节发挥党委的领导作用，加强基层党组织建设、党员干部人才队伍建设、党风廉政建设，开展思想政治工作，培育企业文化建设等方面的情况。

（四）对其他企业领导人员，主要考核其履行岗位职责和分管工作的完成情况。

第三十二条 考核评价一般应当经过下列程序：

（一）市委组织部和市国资监管机构共同组成考核评价组，制定考核评价方案，发布考核评价预告。

（二）市国资监管机构委托社会中介机构，对企业的经营和财务状况进行审计并出具审计报告。

（三）召开述职述廉会议，进行民主测评。由企业领导人员分别述职述廉，企业领导班子成员、中层管理人员、下属企业主要领导人员和职工代表听取述职述廉并参加民主测评。

（四）采取发放书面征求意见表、个别谈话、查阅资料、开展民意调查和实地考察等方法，广泛深入地了解情况。

（五）考核组根据经营业绩考核、审计评价报告、民主测评结果和各方面评价意见，形成考核评价报告及考核评价等次建议，报市委组织部和市国资监管机构初审，并报市委、市政府审定。

（六）市委组织部和市国资监管机构按照管理权限，向企业主要负责人反馈企业领导班子及其成员的考核情况。根据需要也可以直接向被考核对象本人反馈。

第三十三条 考核评价结果作为领导人员培养、使用、奖惩及薪酬确定的重要依据。对履职情况和工作实绩突出、考核评价结果为优秀的，以适当方式表彰奖励。对年度综合考核结果连续2年明显下降、或连续2年排名靠后的，视具体情况进行函询、诫勉谈话，指出问题和不足。对履职情况较差、不适合继续担任现职的，进行组织调整、免职或者解聘。

第七章 激励和约束

第三十四条 建立健全以考核评价为基础，与岗位职责和工作业绩挂钩，短期激励与中长期激励、精神奖励与物质奖励相结合的企业领导人员激励机制。

第三十五条 企业领导人员实行年薪制，按照市委、市政府《深化市管企业负责人薪酬制度改革实施意见》的有关规定执行。企业领导人员不再担任领导职务的，不实行年薪制。

第三十六条 企业领导人员按规定参加城镇企业职工养老、医疗、失业、工伤等社会保险。鼓励经营业绩较好的企业试行企业年金制度，改善职工养老待遇。

第三十七条 建立健全企业领导人员监督机制。完善出资人监督，加强党内监督、法律监督和职工群众监督。

第三十八条 市纪委和企业纪检监察机构按照中央和省、市委有关规定，对企业领导人员遵纪守法和廉洁从业情况进行监督，加强企业党风廉政建设和反腐倡廉工作。企业领导人员中的党员应按照《中国共产党党内监督条例》的规定，主动接受党组织和党员的监督。

第三十九条 监事会依照法律、行政法规的规定，对董事、高级管理人员执行职务的行为进行监督，对企业财务进行监督检查。

第四十条 通过企务公开等形式，加强职工民主监督。企业领导人员每年应向职工代表大会报告履行职责和廉洁自律的情况，并由职工代表进行民主评议。

第四十一条 按照公开、透明的原则，规范企业领导人员职务消费行为，明确标准，纳入企业预算管理。

第四十二条 完善企业法定代表人任期经济责任审计制度。企业法定代表人在离任或任期内，依照有关规定进行经济责任审计。企业发生重大财务异常情况时，依照有关规定进行专项经济责任审计。

第四十三条 实行董事会报告制度。董事会应定期向市国资监管机构报告企业经营管理状况。对企业重大决策、重要人事任免、重大项目安排和大额资金安排（简称“三重一大”）等重大事项，须按有关规定向归口管理部门和市国资监管机构报告或备案。

第四十四条 实行个人有关事项报告制度。企业领导人员个人有关事项，须按管理权限及时向市纪委和组织部门报告。报告事项的范围、内容和方式按有关规定执行。

第四十五条 实行企业领导人员责任追究制度。企业领导人员违反规定，造成国有资产重大损失等情况的，根据相关规定追究企业领导人员领导责任。

第四十六条 实行企业领导人员任职回避和公务回避制度。企业领导人员任职和公务回避按有关规定执行。

第四十七条 企业领导人员退休后原则上不得在市属国有企业及下属企业任职。

第八章 教育和培养

第四十八条 突出政治纪律和政治规矩教育，把理想信念、党性修养作为主干和灵魂，抓好党章党规党纪学习教育。加强思想政治工作，完善谈心谈话制度，强化企业教育培养，促进企业文化建设。

第四十九条 加大企业领导人员培训力度，将其纳入市管领导干部的培训范畴。有计划地组织企业领导人员到优质培训基地培训研修，不断提高企业领导人员的思想政治素养和

履行岗位职责的能力与水平。鼓励企业领导人员参与职业经理的培训和认证考试。

第五十条 树立实践和基层导向，注重在企业基层一线培养和考验干部，坚持以实干实绩论英雄。有计划地选派企业领导人员到机关事业单位、开发园区、乡镇（街道）挂职或交流任职，培养复合型人才。

第五十一条 加强优秀年轻人才的培养选拔，突出专业化能力提升和岗位历练，注重必要台阶和递进式培养，有计划选派企业优秀年轻人才到市场前沿、重点企业、重大工程锻炼成长，让年轻人才在应对急难险重任务中摔打磨炼、提高本领。

第五十二条 按照培养提高、备用结合、动态管理、统一使用的原则，建设素质优良、结构合理、数量充足的企业领导后备人员队伍。企业党委对企业领导后备人员，应该制定培养计划，采取有效措施，加强培训和实践锻炼。市委组织部根据工作需要，对企业领导后备人员统一调配使用。选拔企业领导人员，一般应从企业领导后备人员中产生。

第九章 免职和辞职

第五十三条 企业领导人员有下列情形之一的，应当免去或解聘现职：

- （一）达到法定退休年龄。
- （二）德、能、勤、绩、廉与所任职务要求不符，考核评价结果不佳，经组织认定不宜在现岗位继续任职。
- （三）因失职、渎职对企业造成重大损失或国有资产严重流失。
- （四）与他人恶意串通，弄虚作假，故意损害国有资产，情节严重。
- （五）因健康原因难以正常履职。
- （六）因其他原因不适合继续担任现职。

第五十四条 实行企业领导人员辞职制度。辞职包括因公辞职、自愿辞职、引咎辞职和责令辞职。

（一）因公辞职，是指企业领导人员因工作需要变动职务，依照法律和有关规定辞去现任职务。

（二）自愿辞职，是指企业领导人员因个人原因或其他原因，自行提出辞去现任职务。

（三）引咎辞职，是指企业领导人员因工作严重失误、失职造成重大损失或者恶劣影响，或者对重大事故负有主要领导责任，不宜再担任现职，由本人主动提出辞去现任职务。

（四）责令辞职，是指市委及市委组织部根据企业领导人员任职表现，认定其已不再适合担任现职，通过一定程序责令其辞去现任职务。

第五十五条 办理企业领导人员免职和辞职事宜，按管理权限和法定程序进行。企业领

导人员离职后，继续对原任职企业的商业秘密和核心技术负有保密义务，保密期限按原任职企业的相关规定执行。

第十章 附 则

第五十六条 国有参股企业中由国有出资方派出的企业领导人员的管理，参照本办法执行。市属国有企业内设机构和分公司负责人的选拔任用和管理工作可参照本办法执行。

第五十七条 本办法所述任职资格条件、选拔、考察、任免等内容，主要涉及非一般竞争性企业领导人员。

第五十八条 本办法由市委组织部、市国资委负责解释。

第五十九条 本办法自发布之日起施行。

市委办公室 市政府办公室关于印发《深化市管企业负责人薪酬制度改革实施意见》的通知

泰委办发〔2018〕6号

各乡镇（街道）党委（党工委）、人民政府（办事处），各开发园区党工委、管委会，市委各委办局，市各委办局，各市直单位，各市管企业：

《深化市管企业负责人薪酬制度改革实施意见》已经第44次市委常委会讨论通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共泰兴市委办公室 泰兴市人民政府办公室

2018年1月22日

深化市管企业负责人薪酬制度改革实施意见

为切实履行企业国有资产出资人职责，进一步加强市管企业负责人收入分配管理，形成合理有序的收入分配格局，促进市管企业持续健康发展，根据省委、省政府《深化省管企业负责人薪酬制度改革实施意见》（苏发〔2015〕27号）和泰州市委、市政府《深化市管企业负责人薪酬制度改革实施意见》（泰发〔2017〕12号），结合本市实际，现就深化市管企业负责人薪酬制度改革提出如下意见：

一、总体要求

（一）指导思想

认真贯彻落实党的十九大精神，适应国有资产管理体制和国有企业改革进程，按照企业负责人分类管理要求，综合考虑企业经营业绩和承担的政治责任、社会责任，建立符合市管企业负责人特点的薪酬制度，规范企业收入分配秩序，对不合理的偏高、过高收入进行调整，实现薪酬水平适当、结构合理、管理规范、监督有效，促进企业持续健康发展，推动形成合理有序的收入分配格局。

（二）基本原则

——坚持国有企业完善现代企业制度的方向，健全市管企业负责人薪酬分配的激励和约束机制，将物质激励与精神激励相结合，强化市管企业负责人的责任，增强企业发展活

力。

——坚持分类分级管理，建立与市属企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应的差异化薪酬分配办法，严格规范市管企业负责人薪酬分配，市属企业市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

——坚持统筹兼顾，形成市管企业负责人与企业职工之间的合理工资收入分配关系，合理调节不同行业企业负责人之间的薪酬差距，促进社会公平正义。

——坚持政府监管与企业自律相结合，完善市属企业薪酬监管体制机制，规范收入分配秩序。

二、适用范围

（三）本意见适用于市属企业中由市委管理的负责人，包括企业的董事长、党委（党组）书记、总经理（总裁）以及按企业性质管理的其他副职负责人。

本意见所称市属企业，是指由市政府代表国家履行出资人职责的国有独资或国有控股企业。

三、合理确定薪酬结构和水平

（四）市管企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

（五）基本年薪是指市管企业负责人的年度基本收入。市管企业主要负责人基本年薪根据上年度市管企业在岗职工平均工资确定，原则上每年核定一次。

企业主要负责人基本年薪 = 2 × 上年度市管企业在岗职工平均工资。

担任市管一类企业法定代表人的企业董事长（总裁、总经理等），其年薪分配系数为 1，不担任企业法定代表人的企业总经理（总裁）、党委（党组）书记和担任法定代表人且主持工作的副总经理的分配系数为 0.9。市管一类企业副职和市管二类企业正职负责人的分配系数按市管一类企业负责人年薪的 0.7 倍为基数，最高可上下浮动 10%，市管二类企业副职主持工作且担任法定代表人的分配系数，为二类企业正职年薪的 0.9 倍，具体由各企业董事会会议根据各负责人的岗位职责、承担风险和贡献度等因素确定，杜绝平均主义，并报市国资委备案。

（六）绩效年薪是指与市管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。

绩效年薪 = 基本年薪 × 年度考核评价系数 × 绩效年薪调节系数。

市管企业负责人年度考核评价系数最高不超过 2。

绩效年薪调节系数主要根据企业功能性质、所在行业以及企业总资产、营业收入、利

润总额、从业人员等规模因素确定，绩效年薪调节系数 = 企业规模调节系数 × 企业功能性性质调节系数，最高不超过 1.5（详见附件）。参与市场竞争程度高的企业绩效年薪调节系数应当高于参与市场竞争程度低的企业；规模大的企业绩效年薪调节系数应当高于规模小的企业。

根据企业功能或行业特点，经批准可适当调整基本年薪和绩效年薪的比例。

市管企业负责人年度综合考核评价为不胜任的，不得领取绩效年薪。当年本企业在岗职工平均工资未增长的，市管企业负责人绩效年薪不得增长。

（七）任期激励收入是指与市管企业负责人任期考核评价结果相联系的收入，根据任期考核评价结果，在不超过企业负责人任期内年薪总水平的 30% 内确定。任期激励收入 =（基本年薪 + 绩效年薪）× 30% × 任期考核评价系数，任期考核评价系数最高不超过 1。

市管企业负责人任期综合考核评价为不胜任的，不得领取任期激励收入。因本人原因任期未届满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未届满的，根据任期考核评价结果并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。

四、完善综合考核评价办法

（八）建立综合考核评价制度。坚持经济效益和社会效益相统一，对市管企业负责人履职情况进行全面综合考核评价，并加强综合考核评价与经营业绩考核的衔接，在加强经营业绩考核的同时，加强履行政治责任、社会责任等情况的考核评价，体现以德为先、全面担当。

（九）改进经营业绩考核。加强对市管企业负责人年度和任期经营业绩分类考核，根据企业功能性性质定位突出不同考核重点，科学设置考核指标，合理确定考核目标，实行定量与定性分析相结合、横向与纵向对比相补充的考核办法，规范考核程序，严格考核管理。

五、规范薪酬支付和管理

（十）市管企业负责人薪酬按照薪酬审核部门核定的薪酬方案支付。基本年薪按月支付。当年基本年薪未确定前，企业负责人的基本年薪暂按上年基本年薪标准发放。当年基本年薪确定后，再进行调整清算。

企业负责人绩效年薪采取先考核后兑现的原则，在年度考核结束后，根据考核评价结果进行兑现。企业按照不超过基本年薪标准对企业负责人绩效年薪实施预发。基本年薪、绩效年薪的预发金额由企业出具报告报国资委，经国资委会议研究后报市政府批准实施。年度业绩考核评价后，企业根据市国资委核定的绩效年薪水平进行清算。

任期激励收入实行延期支付办法，任期考核完毕后当期支付 50%，次年支付 50%。

对任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，根据市管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市管企业负责人。

（十一）市管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、津贴等任何形式的报酬。

市管企业负责人不得在国家、省、市规定之外领取由地方政府或有关部门发放的奖金及实物奖励。

（十二）市管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，不得继续在原企业领取薪酬，工资关系不得保留在原企业。

市管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。

（十三）市管企业负责人达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，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，不得继续在原企业领取薪酬。

（十四）市管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。市管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。

市管企业负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存15年。

六、统筹规范福利性待遇

（十五）市管企业负责人按照国家、省有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险。

市管企业负责人所在企业按国家、省规定建立企业年金、补充医疗保险的，其缴费比例不得超过国家、省统一规定的标准，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、省有关规定，企业负责人补充医疗保险待遇按规定执行。

（十六）企业为市管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市统计局公布的上一年度职工月平均工资的3倍。

（十七）市管企业负责人享受的符合国家、省规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇，应当一并纳入薪酬体系统筹管理。个人承担的部分，由企业从其基本年薪中代扣代缴；企业承担的部分，由企业支付。

市管企业负责人不得在企业领取其他福利性货币收入。

七、健全薪酬监督管理机制

(十八) 市人力资源和社会保障局会同市委组织部、市发展改革委、市财政局、市国资委等部门，负责指导和监督市管企业负责人薪酬分配，拟订薪酬管理制度，审核认定年度市管企业在岗职工平均工资，统筹协调不同行业市管企业负责人绩效年薪调节系数，调节不同行业市管企业负责人薪酬水平。

市人力资源和社会保障局会同市统计局建立市管企业在岗职工平均工资的调查统计制度，为市管企业负责人年薪的核定提供依据。

(十九) 市委组织部牵头负责对市管企业负责人的综合考核评价工作。市国资委负责四大国资集团和其他国有资本投资运营公司负责人的经营业绩考核和薪酬水平审核，考核结果及福利性待遇发放报市政府批准实施，并由市人力资源和社会保障局备案。

(二十) 健全企业内部监督制度。将市管企业负责人薪酬制度、薪酬水平、补充保险等纳入厂务（司务）公开范围，接受职工监督。发挥公司制企业股东大会、董事会、监事会等对市管企业负责人薪酬分配的监督作用。

(二十一) 建立健全薪酬信息公开制度。上市公司的市管企业负责人薪酬水平、福利性收入等薪酬信息，按照《上市公司信息披露管理办法》向社会披露；未上市企业的市管企业负责人薪酬信息，参照《上市公司信息披露管理办法》向社会披露。薪酬审核部门每年将其审核的市管企业负责人薪酬信息通过政府门户网站等渠道向社会公开披露，接受社会公众监督。

(二十二) 市人力资源和社会保障局会同市委组织部、市财政局、市审计局、市国资委等部门对市管企业负责人薪酬制度实施过程和结果进行监督检查。

市管企业负责人存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇等行为的，依照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。市管企业负责人因违纪违规受到处理的，减发或全部扣发绩效年薪和任期激励收入。

(二十三) 薪酬审核部门在审核市管企业负责人薪酬时违反相关规定的，依照有关规定给予相关责任人纪律处分和组织处理。

八、加强组织实施

(二十四) 市国资国企改革领导小组负责组织实施市管企业负责人薪酬制度改革，指导和协调全市国有企业负责人薪酬制度改革工作，统筹协调改革中的重点难点问题。

(二十五) 市政府代表国家履行出资人职责的非国有控股企业国有股权代表、董事、

监事或市属企业管理的所属独资、控股企业负责人的薪酬分配，由国有股权代表、董事、监事派出机构或市属企业参照本意见精神，加强和改进管理。

（二十六）市属企业负责人中职业经理人的薪酬结构和水平，由董事会按照市场化薪酬分配机制确定，报薪酬审核部门备案。对职业经理人实行契约化管理，加强和完善业绩考核，建立退出机制。

（二十七）深化市属企业内部管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的制度改革，健全反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定及正常增长机制，规范企业内部分配行为，合理拉开内部工资分配差距。对部分收入过高的企业，要严格实行工资总额和工资水平双重调控。

（二十八）本意见自 2018 年 1 月 1 日起实施。现行市管企业负责人薪酬管理有关规定，凡与本意见不一致的，按本意见执行。

附件：绩效年薪调节系数表

附件

绩效年薪调节系数表
企业规模调节系数

指标	计量单位	权重	规模调节系数									
			1.5	1.4	1.3	1.2	1.1	1	0.9	0.8	0.7	0.6
资产总额	亿元	0.2	200 以上	200-100	100-50	50-30	30-20	20-15	15-10	10-5	5-1	1 以下
净资产	亿元	0.2	100 以上	100-50	50-30	30-20	20-15	15-10	10-5	5-1	1-0.5	0.5 以下
营业收入	亿元	0.15	20 以上	20-10	10-6	6-5	5-4	4-3	3-2	2-1	1-0.5	0.5 以下
利润总额	亿元	0.3	3 以上	3-2.5	2.5-2	2-1.5	1.5-1	1-0.5	0.5-0.3	0.3-0.1	0.1-0	0 以下
从业人数	从业人数	0.15	2000 以上	2000-1500	1500-1000	1000-500	500-400	400-300	300-200	200-100	100-50	50 以下

企业功能性质调节系数表

企业功能性质	功能性质系数	相关市属企业
充分竞争类企业	主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业	另定 一建公司
特殊功能类企业	主业处于重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类国有企业	1 成兴公司、兴黄公司、虹桥园公司、智光环保公司
		1.05 泰通集团、民生集团、安泰水务集团、港口集团
		1.1 中兴国投公司

备注:

- 1.各项指标分档区间含下限值不含上限值;
- 2.绩效年薪调节系数 = 企业规模调节系数 × 企业功能性质调节系数, 企业规模调节系数=∑(各项规模调节系数×指标权重);
- 3.绩效年薪调节系数标准原则上每三年修订一次, 市国资委可根据市属企业整合情况适时调整。

市委办公室 市政府办公室 关于印发《泰兴市市管企业负责人经营业绩考核暂行办法》 的通知

泰委办发〔2018〕7号

各乡镇（街道）党委（党工委）、人民政府（办事处），各开发园区党工委、管委会，市委各委办局，市各委办局，各市直单位，各市管企业：

《泰兴市市管企业负责人经营业绩考核暂行办法》已经第44次市委常委会讨论通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

中共泰兴市委办公室 泰兴市人民政府办公室

2018年1月22日

泰兴市市管企业负责人经营业绩考核暂行办法

第一章 总则

第一条 为落实国有资产保值增值责任，建立有效的激励和约束机制，引导国有企业转型升级创新发展，根据中共中央《关于深化中央管理企业负责人薪酬制度改革的意见》（中发〔2014〕12号）、江苏省委《深化省管企业负责人薪酬制度改革实施意见》（苏发〔2015〕27号），参照《江苏省省属企业负责人经营业绩考核暂行办法》（苏国资〔2017〕64号），结合本市实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于市属企业中由市委管理的负责人，包括企业的董事长、党委（党组）书记、总经理（总裁）以及按企业性质管理的其他副职负责人。

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统一、目标考核与综合评价相结合、考核结果与奖惩相挂钩的差异化分类考核制度。

第四条 企业负责人经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）坚持依法依规。严格执行国家有关法律法规，按照权利、义务、责任相统一的要求，建立健全依法合规经营、可追溯的资产经营责任制。

（二）坚持市场化改革方向。根据市场经济的内在要求，遵循企业发展规律，实行与

企业功能定位、经营性质和业务特点相适应的分类考核，提高考核的针对性和有效性。

（三）坚持激励与约束紧密结合。建立与企业负责人选任方式相匹配、与企业功能定位相适应、与经营业绩紧密挂钩的差异化激励约束机制。

（四）坚持短期目标与长远发展相统一。强化分类考核和目标管理，构建年度考核与任期考核相结合，立足当前、着眼长远的考核体系。

第二章 考核导向

第五条 突出发展质量，引导企业牢固树立创新、协调、绿色、开放、共享的发展理念，不断改善经营管理，实现高质量、可持续的发展。

第六条 注重资本运营效率，引导企业以提高经济效益为中心，优化资本布局、规范资本运作、提高资本回报、维护资本安全。

第七条 准确界定企业功能，引导企业在服务国有资本布局调整、保障经济社会进步、发展前瞻性战略性新兴产业以及完成特殊任务中发挥重要作用，增强国有经济活力、放大国有资本功能。

第八条 坚持创新发展，引导企业深入实施创新驱动发展战略，完善创新体制机制，推进管理创新、服务创新、技术创新，加快科技成果转化，提升核心竞争力。

第九条 探索实施对企业经营业绩、党风廉政建设、领导班子和领导人员考核“三考合一”，强化考核结果运用，把经营业绩考核纳入领导班子和领导人员综合考核内容，作为领导人员培养、使用、奖惩及薪酬确定的重要依据。

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。

第三章 分类考核

第十一条 根据国有资本的战略定位和发展目标，结合市管企业实际，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，确定差异化考核标准，实施分类考核。

第十二条 对主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业，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，提升价值创造能力。

第十三条 对主业处于重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类国有企业，以支持企业可持续发展和促进国有资本优化布局为导向，在保证合理回报和国有资本保值增值基础上，重点考核企业投融资能力、服务保障水平、运营效率和降本增效情况，

加强对服务经济社会发展、发展前瞻性战略性新兴产业以及完成特殊任务情况的考核。适度调整经济效益指标和国有资本保值增值率指标考核权重。

第四章 年度经营业绩考核

第十四条 年度经营业绩考核以公历年为考核期。

第十五条 年度经营业绩考核指标由基本指标、分类指标和综合评价指标三部分组成。

(一) 基本指标，包括利润总额和净资产收益率两项。利润总额指企业年度合并报表的利润总额；净资产收益率指企业合并报表净利润与平均股东权益的百分比。企业技术开发费用，以及建立重点实验室、工程技术（研究）中心、企业技术中心、博士后工作站、并购境外研发中心和营销网络、引进高端人才费用，经审核确认后视同利润。企业处理主要负责人任期前潜亏和挂账、政府补贴收入、持有的可供出售金融资产市值变化、土地或固定资产评估增值、重大政策变化等非经常性因素，对当年权益或损益产生影响的，由市国资委根据实际情况予以调整。

(二) 分类指标，根据企业功能定位和所处行业特点，综合考虑企业经营管理水平及风险控制能力等因素，结合市政府确定的企业发展战略规划分别设立 2-4 项，包括营业收入、融资成本率、资产负债率、投资额、融资额等，具体在经营目标责任书中明确。

(三) 综合评价指标，是对企业贯彻落实市委、市政府决策部署，完成国有资产监督管理各项工作任务的综合评价，包括企业的发展战略规划、投融资管理、资产财务管理、职工薪酬管理、内部风险控制、上缴国有资本收益、党风廉政建设等，具体在经营目标责任书中明确。

(四) 指标权重。

主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业（如一建公司），基本指标权重 70%，其中利润总额权重 40%，净资产收益率权重 30%；分类指标权重 20%；综合评价指标权重 10%。

主业处于重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类国有企业（如融资平台类公司和泰通、民生、安泰水务、港口四大集团），融资平台类公司基本指标权重 30%，其中利润总额权重 10%，净资产收益率权重 20%；分类指标权重 60%；综合评价指标权重 10%。四大集团基本指标权重 50%，其中利润总额权重 30%（利润总额权重中融资业务考核占 30%，实体业务考核占 70%），净资产收益率权重 20%；分类指标权重 40%；综合评价指标权重 10%。

第五章 任期经营业绩考核

第十六条 任期经营业绩考核以三年为一个考核期。

第十七条 企业任期考核指标由基本指标、分类指标两部分组成，任期内三年的年度经营业绩考核结果按不同级别计入任期经营业绩考核综合得分。

(一) 基本指标为国有资本保值增值率，指企业考核期末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，年度国有资本保值增值率=年末扣除客观因素后的国有资本及权益/期初国有资本及权益×100%，年度国有资本保值增值率以市国资委确认的结果为准。考核国有资本保值增值率时，企业持有的可供出售金融资产市值变化、土地或固定资产评估增值、重大政策变化等客观因素，对国有资本及权益产生影响的，由市国资委根据实际影响情况予以调整。

(二) 分类指标设 2-3 项，根据企业功能定位和所处行业的特点，针对企业发展“短板”，综合考虑企业中长期发展战略及可持续发展能力等因素予以确定。

(三) 指标权重。

主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业：基本指标权重 60%；分类指标权重 20%；任期内三年的年度经营业绩考核结果权重 20%。

主业处于重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类国有企业：基本指标权重 50%；分类指标权重 30%；任期内三年的年度经营业绩考核结果权重 20%。

第六章 目标管理

第十八条 市国资委根据市委、市政府工作要求，综合宏观经济、行业运行、企业实际等因素，科学合理确定经营业绩考核目标。

第十九条 企业考核目标值确定以基准值为基础，企业报送的各项指标目标值原则上不得低于考核基准值。

第二十条 年度考核基准值根据企业前三年完成值的加权平均数确定，前三年完成值加权平均的权重由近及远分别为 50%、30%、20%。前一年完成值可按预计数确定，前二、三年完成值按实际发生数确定。

第二十一条 年度利润总额、净资产收益率指标目标值设置为三档。

第一档：目标值达到 2008 年（含）以来最好水平，或高于基准值 40%（含）。

第二档：目标值不低于基准值。

第三档：目标值低于基准值。

第二十二条 企业完成年度利润总额、净资产收益率指标目标值的结果与考核计分、结果评级紧密结合。

第一档目标值，指标完成后得满分，同时根据目标值先进程度给予加分奖励。

第二档目标值，完成后正常计分。

第三档目标值，完成后加分受限。

第二十三条 利润总额目标值与工资总额预算挂钩。

第一档目标值，工资总额预算可高于上年水平。

第二档目标值，工资总额预算原则上不低于上年水平（目标值低于上年完成值较多的除外）。

第三档目标值，工资总额预算比上年应有所下降。

第二十四条 任期考核基准值根据上一任期实际完成值确定。企业报送的各项指标目标值原则上不得低于考核基准值，低于基准值的，完成后加分受限。

第七章 考核实施

第二十五条 经营业绩考核目标下达程序：

（一）考核期初，企业按照市国资委经营业绩考核要求，结合计算确定的基准值，将考核期内考核目标建议值和必要的说明材料报送市国资委；

（二）市国资委对考核目标建议值进行审核，并就有关内容同企业沟通；

（三）考核目标值由市国资委主任办公会议审核确定后下达被考核企业。

第二十六条 建立重大事项报告制度。企业发生较大及以上生产安全事故、重大及以上突发环境事件、重大及以上质量事故、重大财产损失、重大法律纠纷案件、重大投融资和资产重组等，对经营业绩产生重大影响的，应及时向主管部门和市国资委报告，同时抄报派驻本企业监事会。

第二十七条 经营业绩完成情况，按照下列程序考核：

（一）提交总结报告。企业应于考核期结束的次年4月底前，依据经审计的企业财务决算数据，对照目标值，对年度与任期目标实际完成情况进行总结，形成年度考核总结报告报送市国资委；

（二）实施业绩审核。依据经审计的企业财务决算报告和统计数据，结合企业负责人年度与任期考核总结报告，对照目标值，由市国资委组织实施业绩审核，并形成审核结果；

（三）确定考核结果。市国资委主任办公会议对审核结果研究确定，并将最终确认的考核结果在一定范围内公开。

第八章 奖惩

第二十八条 市国资委根据企业负责人经营业绩考核得分，确定企业负责人年度、任期经营业绩考核等级和考核评价系数，考核等级分为A、B、C、D四个级别，年度考核评

价系数最高不超过 2，任期考核评价系数最高不超过 1。

第二十九条 市国资委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。经营业绩考核结果作为企业负责人薪酬分配的主要依据。

第三十条 企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。基本年薪是企业负责人的年度基本收入。

第三十一条 企业负责人的绩效年薪以基本年薪为基数，根据年度考核评价系数、绩效年薪调节系数确定。

企业主要负责人绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数。

第三十二条 企业负责人年度考核评价为“不称职”的，不得领取绩效年薪；综合考核评价为“基本称职”的，扣减 30%以上的绩效年薪。

第三十三条 任期激励收入根据任期经营业绩考核评价系数，在不超过企业负责人任期内年薪总水平的 30%以内确定，任期激励收入=(基本年薪+绩效年薪)×30%×任期考核评价系数。

第三十四条 企业负责人任期综合考核评价为“不称职”的，不得领取任期激励收入；综合考核评价为“基本称职”的，扣减 30%以上的任期激励收入。

第三十五条 对取得党建及科技重大创新成果、在承担重大专项任务和社会参与等方面作出突出贡献的，以及在品牌建设、国际化经营、节能减排、转型升级等方面取得突出成绩的，经市国资委评定后在年度和任期经营业绩考核中给予加分奖励。

第三十六条 企业发生下列情形之一的，市国资委根据具体情节给予降低考核等级或者扣分处理，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；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理：

(一) 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；

(二) 企业主要负责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、较大及以上生产安全责任事故、重大质量责任事故、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷案件、重大群体事件、境外恶劣影响事件，造成重大不良影响或者国有资产损失的。

(三) 违反法律法规和企业内部管理规定，未履行或未正确履行职责，造成资产损失以及其他严重不良后果的，按照《省政府办公厅关于印发江苏省省属企业违规经营投资责任追究试行办法的通知》(苏政办发〔2017〕35 号)规定扣减薪酬。

第九章 附则

第三十七条 企业董事会应制订、完善企业内部的经营业绩考核办法，报市国资委备案。

第三十八条 企业在考核期内发生清产核资、改制重组、主要负责人变动、重大行业改革、重大政策变更等情况，市国资委可以根据具体情况变更经营业绩考核目标的相关内容。

第三十九条 国有资本参股公司列入市管企业负责人管理范围人员，其经营业绩考核参照本办法执行。

第四十条 对新组建尚未进入正常经营、主要从事专项技术研发的企业和国有资本投资运营公司及其他特殊类型企业，经营业绩考核实行一企一策。

第四十一条 各乡镇（街道）、园区、部门对所属国有企业负责人的经营业绩考核，可参照本办法，企业负责人薪酬标准不超过市管二类企业正职负责人薪酬标准，企业负责人薪酬审核结果及福利性待遇等情况报市人力资源和社会保障局及市国资委备案。

第四十二条 本办法由市国资委负责解释，本办法自印发之日起施行。

附件：1.年度经营业绩考核实施细则（试行）

2.任期经营业绩考核实施细则（试行）

附件 1

年度经营业绩考核实施细则（试行）

一、年度指标目标值

年度指标目标值的确定以基准值为基础。年度考核基准值根据企业前三年完成值的加权平均数确定，前三年完成值加权平均的权重由近及远分别为 50%、30%、20%。前一年完成值可按预计数确定，前二、三年完成值按实际发生数确定。由于前三年发生合并重组、会计政策变更等客观因素导致核算口径发生重大变化的，经核准可根据实际情况予以调整。因客观原因造成某些指标历史数据缺失的，可根据历史情况结合全市年度经济社会发展目标要求和企业实际状况，由市国资委确定基准值。处于行业周期下降阶段的企业，基准值可结合企业年度预算适当下浮。

二、考核计分

（一）综合得分

年度经营业绩考核综合得分=基本指标得分+分类指标得分+综合评价指标得分

各项指标得分以基本分为基础，根据目标值完成情况计算得出，满分为基本分的 120%。

基本分=指标权重×100

（二）利润总额计分

1.目标值处于第一档。完成得满分，同时根据目标值先进程度给予不同加分奖励，最多加 2 分。目标值比上年完成值增幅分别高于 10%（含）、20%（含）、30%（含）、40%（含）的，在完成目标值前提下，分别加 0.5 分、1 分、1.5 分、2 分。上年完成值为负数或零附近的，加分给予特殊处理，具体在下达企业目标值时明确。未完成目标值的，将基准值视同目标值，比照第二档标准计分。

2.目标值处于第二档。完成得基本分的 110%，每超过目标值 5%在基本分 110%的基础上加 1 分；未完成的，每低于目标值 5%在基本分 110%的基础上减 1 分，加减分的上下限分别为该项指标基本分的 120%和 80%。

3.目标值处于第三档。完成得基本分，每超过目标值 10%在基本分的基础上加 1 分；未完成的，每低于目标值 5%在基本分的基础上减 1 分。加减分的上下限分别为该项指标基本分的 110%和 80%。

利润总额目标值原则上与同口径的财务预算、工资总额预算效益目标保持一致，差异较大的，该指标得分最高为基本分的 118%。

利润总额目标值为负数或在零附近的，计分给予特殊处理，最高得分不超过基本分的120%，具体在下达企业目标值时明确。

（三）净资产收益率计分

1.目标值处于第一档。完成得满分，考核最终结果奖励1分。未完成的，将基准值视同目标值，比照第二档标准计分。

2.目标值处于第二档。完成得基本分的110%，每超过目标值0.5个百分点在基本分110%的基础上加1分，每低于目标值0.5个百分点在基本分110%的基础上减1分，加减分的上下限分别为该项指标基本分的120%和80%。

3.目标值处于第三档。完成得基本分，每超过目标值1个百分点在基本分的基础上加1分；未完成的，每低于目标值0.5个百分点在基本分的基础上减1分，加减分的上下限分别为该项指标基本分的110%和80%。

（四）分类指标计分

1.目标值不差于基准值时，完成后得满分；未完成目标值时，在满分基础上按差额程度减分，最多减至基本分的80%。目标值差于基准值时，完成后按差额程度加分，最多加至基本分的110%；未完成目标值时，在基本分基础上按差额程度减分，最多减至基本分的80%。

2.分类指标及加减分标准，在下达企业目标值时分户明确。相同分类指标的加减分标准应当保持一致。

3.分类指标一旦确定，任期内一般不作变动。

（五）综合评价指标计分

综合评价指标具体分值及计分办法由市国资委根据当年实际情况确定。

三、年度考核结果分级和年度考核评价系数计算

年度经营业绩考核等级分为A、B、C、D四个级别。市国资委根据企业年度经营业绩考核综合得分情况，合理确定各级别起点分数和A级封顶分数，并根据以下公式计算企业年度考核评价系数：

当考核结果为A级时，年度考核评价系数= $1.8+0.2\times(\text{综合得分}-\text{A级起点分数})/(\text{A级封顶分数}-\text{A级起点分数})$ ；

当考核结果为B级时，年度考核评价系数= $1.4+0.4\times(\text{综合得分}-\text{B级起点分数})/(\text{A级起点分数}-\text{B级起点分数})$ ；

当考核结果为 C 级时，年度考核评价系数= $1+0.4\times(\text{综合得分}-\text{C 级起点分数})/(\text{B 级起点分数}-\text{C 级起点分数})$ ；

当考核结果为 D 级时，年度考核评价系数= $(\text{综合得分}-\text{D 级起点分数})/(\text{C 级起点分数}-\text{D 级起点分数})$ 。

四、晋级要求

出现下列情况的企业，不得进入相应考核结果等级：

- （一）利润总额和净资产收益率指标目标值为第三档的，不得进入 A 级；
- （二）对主业处于重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类国有企业，完成重大专项任务情况较差的，不得进入 A 级；
- （三）利润总额目标值和完成值均为负数的，不得进入 A 级。

附件 2

任期经营业绩考核实施细则（试行）

一、任期指标目标值

任期指标目标值的确定以基准值为基础。任期考核基准值根据上一任期实际完成值或上一任期第三年完成值确定。各项指标目标值原则上不得差于基准值。因客观原因造成某些指标历史数据缺失的，可根据历史完成值，结合全市经济社会发展目标要求和企业战略发展规划，由市国资委确定基准值。

二、考核计分

（一）综合得分

任期经营业绩考核综合得分=基本指标得分+分类指标得分+任期内三年的年度经营业绩考核结果得分

各项指标得分以基本分为基础，根据目标值完成情况计算得出，满分为基本分的 120%。

基本分=指标权重×100

（二）国有资本保值增值率计分

1.目标值不低于基准值时，完成值每超过目标值 0.2 个百分点，在基本分基础上加 1 分；完成值每低于目标值 0.2 个百分点，在基本分基础上减 1 分。加减分的上下限分别为该项指标基本分的 120%和 80%。

2.目标值低于基准值时，完成值每超过目标值 0.4 个百分点，在基本分基础上加 1 分。完成值每低于目标值 0.2 个百分点，在基本分基础上减 1 分，加减分的上下限分别为该项指标基本分的 110%和 80%。

（三）分类指标计分

1.目标值不差于基准值时，完成后得满分；未完成目标值时，在满分基础上按差额程度减分，最多减至基本分的 80%。目标值差于基准值时，完成后按差额程度加分，最多加至基本分的 110%；未完成目标值时，在基本分基础上按差额程度减分，最多减至基本分的 80%。

2.分类指标及加减分标准，在下达企业目标值时分户明确。相同分类指标的加减分标准应当保持一致。

3.分类指标一旦确定，任期内一般不作变动。

(四) 任期内三年的年度经营业绩考核结果计分

企业负责人任期内三年的年度经营业绩考核结果每得一次 A 级得 8 分；每得一次 B 级得 7.335 分；每得一次 C 级得 6.667 分；每得一次 D 级得 6 分。

三、任期考核结果分级和任期考核评价系数计算

任期经营业绩考核等级分为 A、B、C、D 四个级别。市国资委根据企业任期经营业绩考核综合得分情况，合理确定各级别起点分数和 A 级封顶分数，并根据以下公式计算企业任期考核评价系数：

当考核结果为 A 级时，任期考核评价系数= $0.8+0.2\times(\text{综合得分}-\text{A 级起点分数})/(\text{A 级封顶分数}-\text{A 级起点分数})$ ；

当考核结果为 B 级时，任期考核评价系数= $0.6+0.2\times(\text{综合得分}-\text{B 级起点分数})/(\text{A 级起点分数}-\text{B 级起点分数})$ ；

当考核结果为 C 级时，任期考核评价系数= $0.4+0.2\times(\text{综合得分}-\text{C 级起点分数})/(\text{B 级起点分数}-\text{C 级起点分数})$ ；

当考核结果为 D 级时，任期考核评价系数= $0.4\times(\text{综合得分}-\text{D 级起点分数})/(\text{C 级起点分数}-\text{D 级起点分数})$ 。

四、晋级要求

国有资本保值增值率目标值低于 100%的，不得进入 B 级。

市政府办公室关于印发《市管企业负责人 绩效年薪调节系数表》的通知

泰政办发〔2020〕18号

各乡镇人民政府（街道办事处），各园区管委会，市级机关各部门（单位），各市管企业：

《市管企业负责人绩效年薪调节系数表》已经市政府第44次常务会议讨论通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

泰兴市人民政府办公室
2020年4月24日

市管企业负责人绩效年薪调节系数表

企业规模调节系数

指标	计量单位	权重	规模调节系数									
			1.5	1.4	1.3	1.2	1.1	1	0.9	0.8	0.7	0.6
资产总额	亿元	0.2	600 以上	600-400	400-200	200-150	150-100	100-80	80-50	50-20	20-10	10 以下
净资产	亿元	0.2	120 以上	120-80	80-60	60-40	40-30	30-20	20-10	10-5	5-1	1 以下
营业收入	亿元	0.15	70 以上	70-50	50-30	30-10	10-5	5-3	3-2	2-1	1-0.5	0.5 以下
利润总额	亿元	0.3	15 以上	15-10	10-5	5-2.5	2.5-1	1-0.5	0.5-0.3	0.3-0.1	0.1-0	0 以下
从业人数	人	0.15	2000 以上	2000-1500	1500-1000	1000-500	500-400	400-300	300-200	200-100	100-20	20 以下

企业功能性质调节系数

企业功能性质	功能性质系数		相关市属企业
	充分竞争类企业	特殊功能类企业	
充分竞争类企业	主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业	另定	一建公司
特殊功能类企业	主业处于重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的经营开发和资本管理类国有企业	1.2	城投集团
		1.1	泰通公司、中兴国投公司
		1.05	中鑫集团、港口集团
		1	成兴公司、智光环保公司、虹桥园公司、兴黄公司

备注:

1. 各项指标分档区间含下限值不含上限值;
2. 绩效年薪调节系数=企业规模调节系数*企业功能性质调节系数=Σ (各项规模调节系数*指标权重);
3. 绩效年薪调节系数标准原则上每三年修订一次,市国资办可根据市管企业整合情况适时调整。

关于印发《泰兴市市属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法》的通知

泰国资〔2021〕55号

各市属国有企业:

《泰兴市市属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法》已经市国资办党工委研究同意,现印发给你们,请遵照执行。

泰兴市人民政府国有资产监督管理委员会

2021年11月12日

泰兴市市属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为深入贯彻市委、市政府关于深化国有企业改革、完善国有资产管理体制的重大决策部署,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,引导市属国有企业实现高质量发展,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》等有关法律法规,按照市委办、市政府办《关于印发〈深化市管企业负责人薪酬制度改革实施意见〉的通知》(泰委办发〔2018〕6号)等有关规定,参照省国资委《关于印发〈江苏省省属企业负责人经营业绩考核暂行办法〉的通知》(苏国资〔2019〕92号)、泰州市国资委《关于印发〈泰州市市属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理试行办法〉的通知》(泰国资〔2019〕96号),结合我市实际,制定本办法。

第二条 本办法适用于市委办、市政府办《关于印发〈深化国有企业改革强化国有资产监管实施意见〉的通知》(泰委办发〔2021〕18号)、市政府办《关于印发〈关于进一步明确全市国有企业出资人监督管理职责的意见〉的通知》(泰政办发〔2021〕42号)界定的市属市管企业和市属区镇管理企业(以下简称市属国有企业)。

第三条 本办法所称的企业负责人是指由市委管理的企业负责人,包括董事长、副董事

长，党委（党总支、党支部）书记、副书记、纪委书记，总经理、副总经理、总工程师、总经济师、总会计师等。

第四条 经营业绩考核和薪酬管理工作遵循以下原则：

（一）坚持高质量发展。以提高发展质量和效益为重心，引导企业牢固树立新发展理念，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，不断做强做优做大国有资本。

（二）坚持依法依规。按照权利、义务、责任相统一的要求，准确把握出资人监管边界，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。

（三）坚持统筹兼顾原则。合理调节不同行业、不同性质、不同规模的企业负责人之间的薪酬差距，形成企业负责人与职工之间的合理工资收入分配关系。

（四）坚持激励约束原则。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，按照激励与约束相对称的目标，做到“业绩升薪酬升、业绩降薪酬降”。

第五条 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、考核结果与企业负责人薪酬挂钩的考核制度。

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 根据国有资本的战略定位和发展目标，结合企业功能定位、行业特点和发展阶段，突出不同考核重点，合理设置经营业绩考核指标及权重，实施差异化的分类考核。

第八条 对主业处于充分竞争行业和领域的企业，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，引导企业优化资本布局，提高资本运营效率，提升价值创造能力。

第九条 对主业处于重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的企业，以支持企业可持续发展和贯彻出资人意图为导向，在保证合理回报和国有资本保值增值的基础上，加强对落实市委市政府重大部署、发挥特定功能、执行专项任务情况，以及对服务质量、成本控制、运营效率和保障能力的考核。适度降低经济效益指标和国有资本保值增值率指标考核权重。

第十条 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。

第十一条 对结构调整、转型发展任务重的企业，重点加强对供给侧结构性改革、主业

转型升级、科技研发投入、新产业、新业态、新模式发展等方面指标的考核。在计算经济效益指标时，按有关规定可将研发投入、品牌建设等费用支出视同利润加回。

第十二条 对人力和资本密集、市场化程度高的企业，重点加强对劳动产出效率和价值创造能力等方面指标的考核。

第十三条 对安全环保要求高的企业，支持企业加大安全环保投入，在计算经济效益指标时，按规定可将有关费用视同利润加回。

第十四条 对资产负债水平较高的企业，加强资产负债率、经营性现金流、资本成本率的考核。

第十五条 对具备条件的企业，运用行业对标，确定短板指标纳入年度或任期考核。

第十六条 建立健全经营业绩考核特殊事项清单管理制度。将企业承担的阶段性特定任务等事项列入管理清单，对当期经营业绩产生重大影响的特殊事项，在考核时予以适当处理，将重点推进的工作任务纳入经营业绩考核。

第十七条 按照企业发展与全市国民经济发展速度相适应、与在全市经济建设中重要地位相匹配、与高质量发展要求相符合的原则，合理确定企业经营业绩总体目标。

第十八条 企业考核目标值应当与经营业绩总体目标相衔接，原则上在不低于基准值或上年完成值的基础上予以核定。

基准值根据前三年完成值的加权平均数确定，权重由近及远分别为 50%、30%、20%。

第十九条 年度利润总额目标值设置为三档。

第一档：按照孰高原则，取基准值与上年完成值中较高数值，且增幅达到企业年度利润总额总体增长目标要求。

第二档：不低于基准值或上年完成值。

第三档：低于基准值且低于上年完成值。

第二十条 目标值先进程度及年度考核目标的完成情况与绩效年薪挂钩。

第二十一条 利润总额目标值与企业工资总额预算挂钩，根据目标值的先进程度确定不同的工资总额预算水平。

第三章 任期经营业绩考核

第二十二条 企业任期经营业绩考核一般以三年为一个考核周期。任期内调离、退休或因其他原因终止的，原则上仍以三年为期，离任负责人任期激励收入计算至离任时止，后续任期激励收入由接任负责人领取。由于特殊原因需要调整考核周期的，由市国资办研究后报市政府决定。

第二十三条 企业任期经营业绩考核指标由基本指标、任期内三年的年度经营业绩考核结果等两部分组成。

(一) 基本指标为任期国有资本保值增值率(权重占 60%), 国有资本保值增值率指企业考核期末剔除客观因素后的国有资本及权益总额同考核期初国有资本及权益总额的比率(不含非国有资本及权益)。

(二) 任期内三年的年度经营业绩考核结果(权重占 40%), 按任期内各年度考核得分的平均值确定, 即年度经营业绩考核得分之和除以 3。

第四章 经营业绩考核实施程序

第二十四条 企业经营业绩考核目标下达程序:

(一) 考核期初, 企业按照市委、市政府、市国资办考核要求和企业发展战略规划, 客观分析经营状况, 结合上一年度或上一任期目标任务完成情况, 提出合理的经营业绩考核目标建议值和重点工作内容, 并将建议值和必要的说明材料报市国资办。

(二) 市国资办根据国企改革发展目标要求、市政府经济工作要求, 结合宏观经济形势、行业发展以及企业实际经营状况等, 对企业经营业绩考核目标建议值和重点工作内容进行审核, 并就考核目标值及有关内容与企业沟通后予以确定。

(三) 由市政府或授权市国资办与企业主要负责人签订经营业绩目标责任书, 或由市国资办下达经营业绩考核目标。

第二十五条 考核期中, 市国资办对经营业绩考核目标执行情况实施动态监测。

(一) 经营业绩目标责任书签订后, 市国资办结合企业月度财务快报、季度经济运行情况分析、企业重大事项报告等, 对年度经营业绩目标责任书的执行情况进行动态跟踪与监控。

(二) 企业每半年必须将目标责任书执行情况及相关说明材料报市国资办。市国资办对完成进度不理想、营运中有突出问题的企业及时提出预警, 督促企业采取应对措施。

(三) 建立重大事项报告和备案制度。企业发生较大及以上生产安全事故, 重大及以上突发环境事件、质量事故, 重大财产损失、法律纠纷、投融资项目、担保和资产重组以及对经营业绩产生重大影响的其他事项, 应及时向市国资办报告或备案。

第二十六条 经营业绩完成情况按照下列程序进行考核:

(一) 考核期末, 企业对照考核要求, 于次年 1 月底前, 将非经济指标内容进行分析总结, 形成年度考核总结分析报告并附佐证资料分类装订成册报市国资办。市国资办组织考核小组, 结合平时工作及年终考核, 分别对企业的各项工作进行综合评分; 次年 5 月底

前，企业依据经审计的财务决算报告及附注等资料，分别采用文字或表格形式逐项详细说明经济考核指标完成情况，形成年度经营业绩分析报告报市国资办。市国资办或者市国资办聘请中介机构根据相关的审计报告和经审核的统计数据，结合考核佐证材料进行考核评分。

（二）市国综办综合各项指标考核结果，形成企业负责人经营业绩考核与薪酬审核初步意见，报经市政府同意后下达。

（三）企业应于考核结果与薪酬审核意见下达后 45 天内将企业负责人考核年度的薪酬发放结果报市国资办备案。

第二十七条 任期经营业绩考核在任期结束后，根据任期考核指标完成情况进行考核评分，形成任期经营业绩考核与任期激励收入初步意见，报经市政府同意后下达。

任期考核可以与年度经营业绩考核同时进行。

第二十八条 年度经营业绩目标责任书执行期间，因重大政策变化、战略规划调整、清产核资、企业改革重组、企业发生重大事件及不可抗力等原因影响责任书正常执行的，由企业负责人提出申请，经双方沟通后，变更、解除或终止责任书。

第五章 薪酬构成与管理

第二十九条 市国资办依据年度和任期经营业绩考核结果，确定企业负责人薪酬。

第三十条 企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

（一）基本年薪

基本年薪是指企业负责人的年度基本收入，根据上年度市属国有企业在岗职工平均工资确定。

基本年薪=计薪基数×倍数系数×分配系数

计薪基数：由市人力资源社会保障局会同市相关部门核定，原则上每年核定一次。对于充分竞争类国有企业，按照上年度充分竞争类国有企业在岗职工平均工资确定；对于特殊功能类国有企业，按照上年度特殊功能类国有企业在岗职工平均工资确定。

倍数系数：根据企业资产规模、负债状况、经营情况等因素并结合各出资企业往年薪酬实际发放水平，在上年度市属国有企业在岗职工平均工资的 2 倍以内（含 2 倍）确定，原则上每年核定一次。

分配系数：担任市属一类国有企业法定代表人的企业董事长（总裁、总经理等），以及因岗位调整经市委组织部明确享受正职待遇的，其年薪分配系数为 1，不担任企业法定代表人的企业总经理（总裁）、党委（党组）书记和担任法定代表人且主持工作的副总经理

的分配系数为 0.9。市属一类国有企业副职和市属二类国有企业正职负责人的分配系数按市属一类国有企业负责人年薪的 0.7 倍为基数，最高可上下浮动 10%，市属二类国有企业副职主持工作且担任法定代表人的分配系数，为市属二类国有企业正职年薪的 0.9 倍，具体由各企业董事会根据各负责人的岗位职责、承担风险和工作贡献等因素确定，杜绝平均主义，并报市国资办备案。企业负责人因初任、调任、职务变动等需要核定或调整年薪分配系数的，企业应在上述事项发生后 1 个月内报市国资办备案。

基本年薪每月按“计薪基数×倍数系数×分配系数÷12”发放，当年计薪基数未核定时，按上一年度计薪基数计算发放，当年计薪基数确定后，再进行调整清算。

（二）绩效年薪

绩效年薪是指与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。

绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数

年度考核评价系数：根据年度经营业绩考核得分确定，最高不超过 2。

绩效年薪调节系数：主要根据企业功能性质、所在行业以及企业资产总额、净资产、营业收入、利润总额、从业人员等规模因素并结合有关薪酬水平调控总体要求综合确定，绩效年薪调节系数=企业规模调节系数×企业功能性质调节系数，最高不超过 1.5。绩效年薪调节系数原则上每年核定一次。

绩效年薪采取先考核后兑现的原则，在年度考核结束后，根据考核评价结果进行兑现。企业可按照不超过基本年薪标准对企业负责人绩效年薪按月实施预发。年度经营业绩考核评价后，根据市国资办核定的绩效年薪水平进行清算，并将清算结果报市国资办备案。

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；综合考核评价为“基本称职”的，扣减 30%以上的绩效年薪。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。

企业班子成员因严重违纪违法问题受到处分的，企业主要负责人扣减 20%的绩效年薪。

（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，根据任期考核评价结果，在不超过企业负责人任期内年薪总水平的 30%以内确定。

任期激励收入=任期内年薪合计数×30%×任期考核评价系数

任期考核评价系数，根据任期考核得分和市有关薪酬水平调控总体要求综合确定，最高不超过 1。

因企业负责人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并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。

企业负责人任期综合考核评价为“不称职”的，不得领取任期激励收入；综合考核评价为“基本称职”的，扣减 30%以上的任期激励收入；因经营投资失误、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，视情节扣减任期激励收入；企业负责人未经同意擅自离职的，不得实行任期激励，减发或全部扣发绩效年薪。

企业负责人任期激励收入实行延期支付办法，任期考核完毕后当期支付 50%，次年支付 50%。

第三十一条 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、津贴等任何形式的报酬。

第三十二条 企业负责人领取的符合国家规定的政府津贴等其他货币性收入，经市国资办审核同意后纳入薪酬兑现方案统筹管理。不得在国家、省、市规定之外领取由地方政府或相关部门发放的奖金及实物奖励。

第三十三条 新任职的企业负责人，自任免机关下发职务调整通知文件次月起，执行新任职务的相应薪酬标准。

第三十四条 企业负责人因岗位变动调离企业的，工资关系不再保留在原企业，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，不得继续在原企业领取薪酬。

第三十五条 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，其薪酬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，不得继续领取其他收入。

第三十六条 企业负责人达到法定退休年龄退休，自任免机关下发任免通知文件次月起，按规定领取养老金的，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，不得继续在原企业及其出资企业领取薪酬。

第三十七条 退出领导岗位尚未办理退休手续的市属国有企业负责人（指未达到法定退休年龄但按规定已从领导岗位退出）基本年薪按本单位现职同层级（或原职级）全额计发，绩效年薪和任期激励收入按本单位现职同层级（或原职级）的 0.8 系数计发。

第三十八条 企业负责人薪酬为企业负责人的税前收入。企业负责人应依法缴纳个人所

得税。企业应当依法为企业负责人代扣代缴个人所得税。

第六章 福利性待遇

第三十九条 企业负责人依法参加基本养老保险、基本医疗保险等基本养老保险以及缴存住房公积金。

第四十条 企业为企业负责人缴存住房公积金比例、缴存基数按市住房公积金管理部门的相关政策执行。

第四十一条 企业负责人所在企业建立企业年金的，按有关规定执行，合理确定企业负责人年金待遇水平。企业不得为企业负责人购买商业性补充养老保险。

第四十二条 企业负责人所在企业按国家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。

第四十三条 企业负责人享受的符合有关政策规定的住房公积金、企业年金、补充医疗保险等福利性待遇，一并纳入薪酬体系统筹管理。应由个人承担的部分，由企业从其基本年薪中代扣代缴；应由企业承担的部分，由企业支付。

第四十四条 企业负责人可以按规定享受年休假期，但不得领取年休假补贴。

第四十五条 企业负责人不得在企业领取其他福利性货币收入。

第七章 薪酬监督

第四十六条 市国资办根据企业经营业绩考核评价结果，审核企业负责人薪酬水平并组织实施。薪酬审核结果及福利性待遇等情况报市人力资源和社会保障局备案。

第四十七条 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。

第四十八条 企业负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存15年。

第四十九条 企业发生下列情形之一的，除按有关法律法规处理外，相应扣减或追索扣回相关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。

(一) 未履行职责或未正确履行职责导致发生较大及以上安全生产事故、质量责任事故、环境污染事故、重大财产损失、重大违纪和法律纠纷案件、重大群体事件等的；

(二) 提供虚假考核信息资料或虚构业绩的；

(三) 违反规定自定薪酬、兼职取酬、领取奖励、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的；

(四) 企业负责人或中层管理人员因违纪违法等受到处理的;

(五) 违反工资总额预算管理规定, 超发工资、在工资总额预算外列支任何工资性支出等违反收入分配纪律的;

(六) 市国资办认定应当扣减或追索扣回的其他情形。

第五十条 企业应健全内部监督制度, 将企业负责人薪酬制度、薪酬水平、企业年金、补充保险等纳入厂务(司务)公开范围, 接受职工民主监督。

第五十一条 企业应建立健全薪酬信息公开制度。上市公司企业负责人薪酬水平、福利性待遇等薪酬信息, 按照上市公司信息披露管理办法向社会披露; 未上市企业的企业负责人薪酬信息, 参照上市公司信息披露管理办法向社会披露。

第五十二条 市国资办加强对企业负责人薪酬情况的监督检查。派驻企业监事会、纪检监察、审计、巡察等将企业负责人薪酬情况纳入监督检查范围。

第八章 附则

第五十三条 企业应当按照分级、分类管理原则, 建立健全所出资企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法, 并报市国资办备案。

第五十四条 对董事会市场化选聘的职业经理人或者高级管理人员的薪酬结构和水平, 由董事会按照市场化薪酬分配机制确定, 实行契约化模式、目标化管理, 严格经营业绩考核与薪酬管理, 建立退出等机制, 其经营业绩考核和薪酬管理办法等内容报市国资办备案。

第五十五条 企业要进一步深化内部管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的制度改革, 健全反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定和正常增长机制, 规范企业内部分配行为, 合理拉开内部工资分配差距。对部分收入过高的企业, 要严格实行工资总额和工资水平双重调控。

第五十六条 市属企业专职党组织负责人、纪委书记(纪检组长)的考核有其他规定的, 从其规定。

第五十七条 本办法自公布之日起施行。现行企业负责人薪酬管理的有关规定, 凡与本办法不一致的, 按照本办法执行。

关于印发《2022年度泰兴市市属国有企业 综合考核实施办法》的通知

泰国资〔2022〕9号

各市属国有企业：

《2022年度泰兴市市属国有企业综合考核实施办法》已经市国资办党工委研究同意，现印发给你们，请遵照执行。

泰兴市人民政府国有资产监督管理委员会

2022年3月25日

2022年度泰兴市市属国有企业综合考核实施办法

为深入贯彻落实党中央国务院、省委省政府、泰州市委市政府和泰兴市委市政府系列部署要求，扎实推动市属国有企业高质量发展，全面落实国有资产保值增值，根据《泰兴市市属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法》等规定，结合市属国有企业实际，制定本办法。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，认真贯彻习近平总书记重要讲话指示精神和党的十九大、十九届历次全会精神，紧扣“强富美高”总目标，坚持和加强党对国有企业的全面领导，突出高质量发展总导向，充分发挥综合考核激励作用，切实增强全市国有经济的竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力，不断做强做优做大国有资本和国有企业，推动市属国有企业展现新作为。

二、考核内容

根据企业战略定位和发展目标及市政府对市属国有企业高质量发展的要求，以企业经营业绩为核心，对不同功能和类别的企业，突出不同考核重点，考核内容主要包括经营业绩、债务管控、国企改革、科学管理、创新能力、党的建设、治企兴企满意度等方面。

三、考核指标

根据企业功能性质不同，分别设置针对性的考核指标。综合考核指标分为四大项：发

展指标、基础管理指标、党的建设、治企兴企满意度，每项均实行百分制考核，最终根据不同权重计入总分。

四、计分方法

（一）计分方式

年度综合考核得分=发展指标考核得分×50%+基础管理指标考核得分×30%+党的建设考核得分×15%+治企兴企满意度评价得分×5%。

（二）计分规则

根据指标的重要程度，设置差异化权重。指标考核计时，应当适当拉开分差并保持合理差值幅度，最高分与最低分的差值，不低于本项分值的10%。对定性指标和非客观性定量指标，应实行集体评分，分别评分、合成计分。指标分值应当至少保留2位小数。

1.定量指标。按照每个指标的说明和计分细则，根据实际完成情况计分。

2.定性指标。先确定“A、B、C、D”四类格次，再排格次内顺序，后赋分值。各格次评价标准为：

A：工作进度、工作质量好，工作标准超过规定要求，取得重大创新和突破，有显著经济社会效益。

B：工作进度、工作质量较好，工作标准达到规定要求，取得较大创新和突破，有较好的经济社会效益。

C：工作进度、工作质量一般，工作标准基本达到规定要求，取得一定的经济社会效益。

D：工作进度、工作质量较差，工作标准未达到规定要求，经济社会效益较差。

3.加减分项。严格控制加减分项，同一事项不重复计分，加减分逐项累计。

4.治企兴企满意度。采取发放满意度评价表等方式进行，分别赋予一定分值。将收集的问题及建议，以适当方式向考核对象反馈，作为提升生产经营管理水平、改进工作作风的重要参考。

五、等次评定

市属市管国有企业等次评定，市国资办将企业年度综合考核结果及排名情况报市委组织部，由市委组织部统筹确定；市属区镇管理国有企业等次评定，市国资办将企业年度综合考核结果及排名情况反馈给区镇党工委，由各地党工委根据企业实际情况，结合各地高质量发展考核要求，统筹研究确定。

六、结果运用

（一）反馈提升。市国资办及时向被考核企业反馈年度综合考核结果。对考核排名靠后的，深入分析研究，帮助找准症结，推动改进提升。

（二）激励先进。根据综合考核得分折算成相对应的薪酬考核评价系数，对获得“第一”或“优秀”等次的市属国有企业在薪酬考核评价系数上给予倾斜激励。

（三）责任约束。年度综合考核结果排名末位的市属国有企业，企业党委应当向上级主管部门书面报告，剖析原因，提出整改措施。

七、有关要求

（一）加强统筹协调。市属国有企业年度综合考核工作由市国资办牵头开展。按照责任明确、分工负责、集中运用的原则，经市属国有企业自查、考核组评价计分后，报市国资办。

（二）优化方式方法。市国资办负责考核内容、分值、权重等解释工作，对指标计分和数据结果实行全程纪实、全程负责，确保评价方法科学、实绩认定准确、考核结果公正。

（三）完善考核程序。坚持过程管理和结果控制相统一、实行平时考核与年终考核相结合。一是抓好日常监测。市属国有企业根据工作任务和考核指标进行细化分解，明确序时进度，并落实到企业责任领导以及分管、协管的部门和下属企业。市国资办结合督查检查、工作调研等方式，对市属国有企业指标完成情况进行监测评价。建立提醒督办机制，对未达序时进度要求或监测过程中发现的问题，及时提醒，动态跟踪整改落实情况。二是优化半年评估。市国资办结合督查、调研、监测等情况，开展半年评估，分别反馈评估情况，提出改进建议。三是简化年终考核。按照统一组织，分类考核、综合评价的办法，集中开展年终考核。

（四）严肃考核纪律。各市属国有企业要对照年度综合考核内容及要求，认真做好各项基础工作，确保报送材料和数据真实、准确、完整、及时。如发现故意造假行为，相应指标不予计分，并酌情减分，情节严重的，严肃追究责任。

附件：1.市属国有企业发展指标考核评分细则

2.市属国有企业基础管理指标考核评分细则

3.市属国有企业党的建设考核实施方案

4.市属国有企业治企兴企满意度评价实施方案

附件1:

特殊功能类国有企业发展指标考核评分细则

序号	考核项目	评价内容	分值	评分标准
1	利润总额	经审计的企业财务决算报表利润总额。	10	完成值不低于目标值得9分； 完成值高于目标值，以9分为基础，每高于目标值1%加0.1分，最多加1分； 完成值低于目标值，以9分为基础，每低于目标值1%扣0.1分，扣完为止。
2	营业收入	营业收入包括主营业务收入、其他业务收入。	10	完成值不低于目标值得9分； 完成值高于目标值，以9分为基础，每高于目标值1%加0.1分，最多加1分； 完成值低于目标值，以9分为基础，每低于目标值1%扣0.1分，扣完为止。
3	净资产收益率	净资产收益率=归属于母公司所有者的净利润/平均归属于母公司的所有者权益×100%	10	完成值不低于目标值得9分； 完成值高于目标值，以9分为基础，每高于目标值0.1个百分点加0.1分，最多加1分； 完成值低于目标值，以9分为基础，每低于目标值0.1个百分点扣0.1分，扣完为止。
4	债务规模	本年债务增速 = (本年年末全部债务余额 - 上年年末全部债务余额) / 上年年末全部债务余额 × 100%	15	债务增速控制在市政府、市国资委审核确定的管控范围内的得10分，超过规定范围的不得分； 债务增速控制在规定范围内，按照压降率由高到低排序，第一名得5分，每递减一名扣0.5分。
5	融资成本	企业融资成本率 = 企业年度发生的贷款利息、手续费等各项财务费用之和 / 本年度企业债务平均数 (上年年末全部债务余额和本年年末全部债务余额的平均数) × 100%	20	综合融资成本控制在国有企业债务风险防范化解责任状规定的上限范围内的得10分，超过规定范围的不得分； 综合融资成本控制在规定范围内，按照压降率由高到低排序，第一名得5分，每递减一名扣0.5分； 单笔新增融资年化成本，市属市管企业控制在6.5% (含) 以内、市属区镇管理企业控制在7.5% (含) 以内的得5分，未经批准超过规定范围的见一笔扣5分。
6	融资结构	非标融资占比 = 本年年末非标融资余额 / 本年年末全部债务余额 × 100%	15	无非标融资产品的得15分。 非标融资占比与企业上年相比，降幅不低于5个百分点的得8分，低于5个百分点的不得分； 非标融资占比降幅在规定范围内，按照压降率由高到低排序，第一名得7分，每递减一名扣0.5分。
7	融资计划执行情况	融资计划完成率 = 本年累计实际融资额 / 本年计划融资额 × 100%	10	根据市国资委批准的2022年融资计划每月按时融资，确保资金链可持续的得10分； 出现向资金池调度应急资金的，每调度一次扣0.5分，逾期未还的一次扣0.5分； 超出经审批调整的融资计划的，每超过1个百分点扣1分，扣完为止。
8	资产负债率	资产负债率 = 负债总额 / 资产总额 × 100%	10	资产负债率控制在65% (含) 以内的得5分，超过65%的不得分； 资产负债率控制在规定范围内，按照压降率由高到低排序，第一名得5分，每递减一名扣0.5分。
合计			100	

特殊功能类国有企业发展指标考核范围：城投集团、交通集团、中兴国投、港口集团、成兴国投、智光环保、虹桥园工业、兴黄公司、兴盛公司、新源农产品公司。

附件1:

中鑫投资发展指标考核评分细则

序号	考核项目	评价内容	分值	评分标准
1	利润总额	经审计的企业财务决算报表利润总额。	10	完成值不低于目标值得9分； 完成值高于目标值，以9分为基础，每高于目标值1%加0.1分，最多加1分； 完成值低于目标值，以9分为基础，每低于目标值1%扣0.1分，扣完为止。
2	营业收入	营业收入包括主营业务收入、其他业务收入。	10	完成值不低于目标值得9分； 完成值高于目标值，以9分为基础，每高于目标值1%加0.1分，最多加1分； 完成值低于目标值，以9分为基础，每低于目标值1%扣0.1分，扣完为止。
3	净资产收益率	净资产收益率=归属于母公司所有者的净利润/平均归属于母公司的所有者权益×100%	10	完成值不低于目标值得9分； 完成值高于目标值，以9分为基础，每高于目标值0.1个百分点加0.1分，最多加1分； 完成值低于目标值，以9分为基础，每低于目标值0.1个百分点扣0.1分，扣完为止。
4	融资成本	企业融资成本率=企业年度发生的贷款利息、手续费等各项财务费用之和/本年度企业债务平均值（上年年末全部债务余额和本年年末全部债务余额的平均数）×100%	20	综合融资成本控制在国有企业债务风险防范化解责任状规定的上限范围内的得10分，超过规定范围的不得分； 综合融资成本控制在规定范围内，按照所有企业压降率由高到低排序，第一名得5分，每递减一名扣0.5分； 单笔新增融资年化成本控制在6.5%（含）以内的得5分，未经批准超过规定范围的见一笔扣5分。
5	融资结构	非标融资占比=本年年末非标融资余额/本年年末全部债务余额×100%	10	无非标融资产品的得10分。 非标融资占比与企业上年相比，降幅不低于5个百分点的得5分，低于5个百分点的不得分； 非标融资占比降幅在规定范围内，按照所有企业压降率由高到低排序，第一名得5分，每递减一名扣0.5分。
6	融资计划执行情况	融资计划完成率=本年累计实际融资额/本年计划融资额×100% 本年确保融资30亿元。	10	根据市国资委批准的2022年融资计划每月按序时融资的得10分，未按时完成的见一次扣1分； 全年未完成30亿元融资计划的此项不得分； 超出经审批调整的融资计划的，每超过1个百分点扣1分，扣完为止。
7	资产负债率	资产负债率=负债总额/资产总额×100%	10	资产负债率控制在65%（含）以内的得5分，超过65%的不得分； 资产负债率控制在规定范围内，按照所有企业压降率由高到低排序，第一名得5分，每递减一名扣0.5分。
8	“资金池”管理情况	规范“资金池”资金管理，保证资金运作的安全和稳健，防范化解债务风险。	20	按规定的决策程序进行资金调度得6分，未按规定程序执行的见一次扣1分； 按审批程序按时调度资金得6分，未及时调度到位的见一次扣1分； 资金到期按时回收的得8分，未经批准未能按时回收的见一次扣1分；扣完为止。
合计			100	

附件1:

泰兴一建发展指标考核评分细则

序号	考核项目	评价内容	分值	评分标准
1	利润总额	经审计的企业财务决算报表利润总额。	15	完成值不低于目标值得13分; 完成值高于目标值,以13分为基础,每高于目标值1%加0.2分,最多加2分; 完成值低于目标值,以13分为基础,每低于目标值1%扣0.2分,扣完为止。
2	营业收入	营业收入包括主营业务收入、其他业务收入。	15	完成值不低于目标值得13分; 完成值高于目标值,以13分为基础,每高于目标值1%加0.2分,最多加2分; 完成值低于目标值,以13分为基础,每低于目标值1%扣0.2分,扣完为止。
3	上缴税费	集团全年本地纳税总额,确保较上年增幅不低于10%。	35	完成值不低于目标值得32分; 完成值高于目标值,以32分为基础,每高于目标值1%加0.3分,最多加3分; 完成值低于目标值,以32分为基础,每低于目标值1%扣0.3分,扣完为止。
4	资产负债率	资产负债率 = 负债总额 / 资产总额 × 100%	15	完成值不高于目标值得13分; 完成值低于目标值,以13分为基础,每低于目标值0.1个百分点加0.2分,最多加2分; 完成值高于目标值,以13分为基础,每高于目标值0.1个百分点扣0.2分,扣完为止。
5	净资产收益率	净资产收益率 = 归属于母公司所有者的净利润 / 平均归属于母公司的所有者权益 × 100%	10	完成值不低于目标值得9分; 完成值高于目标值,以9分为基础,每高于目标值0.1个百分点加0.1分,最多加1分; 完成值低于目标值,以9分为基础,每低于目标值0.1个百分点扣0.1分,扣完为止。
6	劳动生产率	劳动生产率 = 营业总收入 / 年度职工平均人数	10	完成值不低于目标值得9分; 完成值高于目标值,以9分为基础,每高于目标值1%加0.1分,最多加1分; 完成值低于目标值,以9分为基础,每低于目标值1%扣0.1分,扣完为止。
合计			100	

附件2:

特殊功能类国有企业基础管理指标考核评分细则

相关科室	考核项目	评价内容	分值	评分标准
发展改革科	发展规划	围绕企业“十四五”发展战略规划,科学编制年度发展计划,以及年度发展计划的执行情况。	3	未按要求及时编制企业年度发展计划的,此项不得分。对年度发展计划中未完成的目标任务,应制定相应措施,未制定措施的,每项扣0.5分;已制定措施未认真落实的,每项扣0.5分。
	法人治理结构	优化国有企业组织架构,将管理层级压缩在3级以内,实行扁平化管理;提高企业决策效率,加强董事会建设,落实董事会职权;保障经理层依法行权履职。	6	未制定落实董事会、经理层权责制度以及内部监督和责任追究机制的,发现一项扣0.5分;企业内设机构冗余、子企业超过2级的,发现一项扣0.5分;董事会运作不规范的,包括决策程序、董事会会议、决策事项报告等,发现一项扣0.5分;经理层成员未实行契约化和任期制管理的,发现一人扣0.5分。
	三年改革任务	认真落实国企改革三年行动和国企清理整合各项任务,健全市场化经营机制,持续推动国企改革走深走实,不断提升改革综合成效。	8	按照《泰兴市国企改革三年行动实施方案》和《泰兴市国有企业清理整合方案(含融资平台)》工作方案,未按时完成相关目标任务,每项扣0.5分。
	投资监管	建立健全决策科学、运行规范、监管严格的投资管理体制,实行投资计划管理和投资负面清单管理,明确经营性投资项目的投资回报率和资金回收期以及公益性投资项目的质量目标。	5	未按要求健全企业对外投资管理制度的扣1分;未科学编制和报送年度投资计划的扣1分;未严格按照投资负面清单进行决策或未严格按照决策程序进行决策的,发现一项扣0.5分;年度投资完成率低于90%或高于100%的扣1分;未明确经营性投资项目的投资回报率和资金回收期以及公益性投资项目的质量目标的,发现一项扣0.5分。
	安全生产	统筹发展和安全,严格落实“一岗双责”工作职责和安全生产主体责任,加大安全生产投入和安全生产事故责任追究力度,开展安全生产隐患排查治理,强化生产过程风险管控,切实提高本质安全水平。	3	发生重大及以上安全生产事故、造成恶劣影响的,此项不得分;未制定企业安全生产工作要点的扣1分;未按要求开展各类安全专项检查、整治工作的,发现一项扣0.5分;安全检查发现问题被上级部门通报的,发现一项扣0.5分。
财务管理科	财务管理	按照会计准则规范会计核算,严格执行财务管理制度;及时报送月度财务快报及财务分析报告、债务报表及分析报告以及国有资产统计报表;做好财务预算编制工作并按时报送年度预算报告,按要求对经营性业务和公益性业务进行分类核算。	4	未严格执行企业会计准则、财务管理制度的扣1分;未按时报送各类报表及相关分析和编制说明报告的,每项扣1分;财务报表数据应真实、规范,有重大遗漏和差错的扣1分;未进行分类核算的扣1分。
	国有资本经营预算	围绕总体预算目标,编制国有资本经营预算,充分发挥国有资本预算在企业战略引领、经营管控和风险防范等方面的作用,按时足额上缴国有资本经营收益。	3	未按要求及时准确编制国有资本经营预算的扣1分;未按时足额上缴国有资本经营收益的扣1分;未按规定要求合理安排国有资本经营性支出的,发现一次扣1分。
	担保管理	按照合法合规、风险可控、“谁决策谁负责”的担保原则,规范担保行为,防范担保风险,保障国有资产安全运行,防止国有资产流失。	4	未健全担保管理制度,明确管理机构(部门)及职责的扣1分;未按规定流程履行报批手续、提供担保行为、实施担保管理的,发现一项扣1分;未对项目进行风险评估,加强担保与反担保的扣1分;未建立担保风险预警机制的扣1分。担保行为存在应报未报自行办理或不按规定执行的、出现风险不及时报告并采取补救措施造成国有资产重大损失的,此项不得分。
	融资监督	按照合法合规、风险可控、效益优先、“谁决策谁负责”的融资原则,充分考虑融资渠道、融资规模、融资成本、风险防控等因素,规范融资行为,防范金融债务风险。	5	未按规定制定融资管理、统计分析报告制度的,每项扣1分;未科学编制年度资金平衡方案、融资计划及总结分析报告的,每项扣1分;未按时报送融资执行表、资金测算表等资料的,每项扣1分;未按规定程序规范融资行为的,发现一项扣1分。
考核评价科	薪酬管理	健全内部薪酬制度和激励办法并备案,规范企业内部分配及各项待遇行为;建立健全工资总额预算管理制度,科学编制工资总额预算方案,严格落实预算执行、评价以及内部监督责任。	5	未健全薪酬制度和激励办法的,每项扣0.5分,未备案的扣0.5分;有内部分配不合理行为或违规发放津补贴的,发现一项扣1分;未建立健全工资总额预算管理制度的扣0.5分,未备案的扣0.5分;未合理编制企业工资总额预算并及时报送预算报告的扣1分;未按要求执行工资总额预算的扣1分。
	绩效考核	严格落实经营业绩考核办法,确保考核资料的真实性,按照要求及时做好日常监测和经营业绩考核资料的报送工作。	5	未按时按规报送日常监测及绩效评价考核相关资料的,每项扣1分;资料弄虚作假不如实反映的,发现一项扣1分。

相关科室	考核项目	评价内容	分值	评分标准
	校企合作	加强校企合作，建立长效合作机制，为企业发展充实储备高素质人才。	2	未建立校企长效合作机制的扣1分；未严格落实校企合作各项政策法规的，发现一项扣1分。
内审指导科	内部审计	建立健全内部审计监督制度标准、发现问题整改机制、审计报告工作机制、责任追究机制，有效防范经营与财务风险，充分发挥内部审计对企业经营管理的促进作用。	5	未健全内部审计及监督整改机制，明确管理机构（部门）及职责的，每项扣0.5分；未按时上报内审工作计划、年度工作总结的，每项扣0.5分；未对集团及子企业开展内部审计的扣1分；未制定统一的审计工作规范的扣1分；重大审计事项、重要人员经济责任审计结果、内部审计发现的重大违法违规问题、重大资产损失等情况未及时上报的扣1分。
	法务工作	完善法务工作机制，强化前置监督，制定法律风险清单并提出防范措施，明确责任主体，全面抓好法务工作与经营管理各项业务的有效融合。	5	未制定企业各类风险管理制度扣1分；未按要求报送风险管理报告，建立规范风险隐患管理台账的，每项扣1分；未制定法律风险清单及相应防范措施的扣1分；因法务管理工作不到位，在管理生产经营等重大事项上产生法律纠纷的，每项扣1分；未及时上报重大法律纠纷的主要案情、处理方案、法律风险的扣1分；造成重大国有资产风险或经济损失的，此项不得分。
	监督闭环管理	建立长效监督闭环工作机制，明确分工，落实责任，按要求落实监督闭环管理工作。	4	未建立长效监督闭环机制扣1分；未制定整改工作目标计划，细化整改要求，开展整改工作小结并及时上报的，发现一项扣1分；未按规定程序及时对分类监督问题组织预验收并形成书面报告的扣1分；未落实整改措施或整改措施落实不到位的，此项不得分。
国资综合科	三重一大	按照《泰兴市市管企业“三重一大”决策制度实施意见》规定，各企业应认真贯彻落实重大决策、重要人事任免、重大项目安排和大额度资金运作决策制度。企业党委（组）会、董事会应当以会议形式对职责权限内的“三重一大”事项作出集体决策，并及时向市国资委、市政府报批。	5	未按要求制定本企业“三重一大”实施办法并明确具体事项的扣1分；“三重一大”事项未经党委（组）会前置研究的，一次扣1分；“三重一大”事项未经董事会研究的，一次扣1分；对“三重一大”事项的决策，未及时向市政府、主管部门或园区管委会（党工委）报批的，一次扣1分；对经批准实施的“三重一大”事项未向市国资委报告和备案或备案不及时，一次扣1分。
	综合管理	按要求参加各类会议、培训活动，积极做好相关会议、活动的配合、协助工作；加强人事人才教育管理和业务培训；及时收发文、规范行文，按要求报送各类材料。	4	不按要求参会、培训且不履行请假手续的，一次扣1分；参加考试成绩不合格的，一次扣1分；参加活动不积极不配合的，一次扣1分；收发文逾期的，一次扣1分；未按要求及时报送各类材料的，一次扣1分。
	信息宣传	及时宣传国资国企重点工作和先进做法，争取被国家、省、市媒体采用，并同步向市国资委等部门报送。加强国资国企工作调研，全年完成高质量调研报告不少于1篇。	4	市属市管企业每月不少于1篇，全年不少于12篇，每少一篇扣0.5分，市属区镇管理企业全年不少于6篇，每少一篇扣0.5分；相关宣传报道未向市国资委同步报送的，每项扣0.5分；未完成调研报告的扣1分。
	产权管理	健全企业产权管理制度，国有产权登记及转让、划转等处置和资产评估按规定程序报批，并严格遵循等价有偿和公开公平公正原则，在依法设立的产权交易机构公开进行。	4	未建立健全企业产权管理制度的扣1分；企业国有产权登记及转让、划转等处置和资产评估未按规定程序报批和备案的，每项扣1分；未按规定在合法产权交易机构进行交易的，发现一项扣1分。
	信访维稳	明确分管领导并配备专（兼）职工作人员，正常开展信访维稳工作，建立网络安全责任制和网络舆情工作机制，定期排查网络安全隐患，及时处置。	3	未明确信访维稳工作机构，落实分管领导、配备工作人员、建立信访工作制度的，每项扣1分；未能及时办理信访件和上级交办任务的，发现一项扣1分；网络舆情管控不到位，造成负面影响的，发现一项扣1分；造成重大集体访、群体访事件及重大社会影响的，此项不得分。
个性化指标	行业特点指标	根据企业功能定位和行业特点等，“一企一策”设置个性化考核指标，推动企业高质量发展。	4	定性指标一般选取引领性、非自测性、易量化、可查证、能比较的相关指标，按照指标目标值的完成率赋分。定性指标先确定“A、B、C、D”四类档次，再排档次内顺序，后赋分值。
	重点工作任务	反映各企业围绕市委市政府及乡镇（街道）、园区确定的年度目标任务、重点工程项目、重大专项任务情况。	4	可量化项目：根据指标目标值的完成率赋分，完成率在100%及以上的得基本分，其余按实际完成率赋分；不可量化项目：根据工作任务实施的工作力度、完成程度、实施效果等方面的情况进行综合评价赋分；无重点工作任务的，得平均分。
	创新发展	致力高质量发展，践行新发展理念，推动发展、破解难题、争先创优。包括商业模式、运作管理、技术革新、服务理念、文化特色等方面。	5	企业改革创新工作要具有创新性、实效性、引领性。具体以当年改革创新考核文件为考核依据，打分结果按比例折算成对应分值。
其他事项	加分项：加分项逐项累加分，最高不得超过5分，同一事项不重复加分，按最高得分计算，经营业绩考核总分为100分，超过100分按100分计算。		1、以市属国有企业为单元，受到党中央国务院（含中办、国办）、省委省政府（含省委办、省政府办）和国家部委、泰州市委市政府和省级部门、泰兴市委市政府书面综合性表彰奖励的，每一项分别加2分、1分、0.5分、0.25分。 2、被评为“骏马奖”的，每次加1分。 3、企业本年度主体信用等级提升一级的加1分，提升二级的加2分。 4、其他经国资委认定的加分项目，以相关文件或会议为准。	

相关科室	考核项目	评价内容	分值	评分标准
		减分项：减分项逐项累计减分，最高不得超过5分，同一事项不重复扣分。同一行为，被追究多项过错责任的，或多人因同一事项被追究过错责任的，以减分最高的一项为准。		1、以市属国有企业为单元，受到党中央国务院（含中办、国办）、省委省政府（含省委办、省政府办）和国家部委、泰州市委市政府和省级部门、泰州市委市政府书面通报批评的，每一项分别扣2分、1分、0.5分、0.25分。 2、被评为“蜗牛奖”的，每次扣1分。 3、在其他方面造成不良影响的，经国资办认定后，视情节扣分。
		合计	100	

特殊功能类国有企业基础管理指标考核范围：城投集团、交通集团、中兴国投、中鑫投资、港口集团、成兴国投、智光环保、虹桥园工业、兴黄公司、兴盛公司、新源农产品公司。

附件2:

泰兴一建基础管理指标考核评分细则

相关科室	考核项目	评价内容	分值	评分标准
发展改革科	发展规划	围绕企业“十四五”发展战略规划，科学编制年度发展计划，以及年度发展计划的执行情况。	3	未按要求及时编制企业年度发展计划的，此项不得分。对年度发展计划中未完成的目标任务，应制定相应措施，未制定措施的，每项扣0.5分；已制定措施未认真落实的，每项扣0.5分。
	法人治理结构	优化国有企业组织架构，将管理层级压缩在3级以内，实行扁平化管理；提高企业决策效率，加强董事会建设，落实董事会职权；保障经理层依法行权履职。	6	未制定落实董事会、经理层权责制度以及内部监督和责任追究机制的，发现一项扣0.5分；企业内设机构冗余、子企业超过2级的，发现一项扣0.5分；董事会运作不规范的，包括决策程序、董事会会议、决策事项报告等，发现一项扣0.5分；经理层成员未实行契约化和任期制管理的，发现一人扣0.5分。
	三年改革任务	认真落实国企改革三年行动和国企清理整合各项任务，健全市场化经营机制，持续推动国企改革走深走实，不断提升改革综合成效。	8	按照《泰兴市国企改革三年行动实施方案》和《泰兴市国有企业清理整合方案（含融资平台）》工作方案，未按时完成相关目标任务的，每项扣0.5分。
	投资监管	建立健全决策科学、运行规范、监管严格的投资管理体制，实行投资计划管理和投资负面清单管理，明确经营性投资项目的投资回报率和资金回收期以及公益性投资项目的质量目标。	5	未按要求健全企业对外投资管理制度的扣1分；未科学编制和报送年度投资计划的扣1分；未严格按照投资负面清单进行决策或未严格按照决策程序进行决策的，发现一项扣0.5分；年度投资完成率低于90%或高于100%的扣1分；未明确经营性投资项目的投资回报率和资金回收期以及公益性投资项目的质量目标的，发现一项扣0.5分。
	安全生产	统筹发展和安全，严格落实“一岗双责”工作职责和安全生产主体责任，加大安全生产投入和安全生产事故责任追究力度，开展安全生产隐患排查治理，强化生产过程风险管控，切实提高本质安全水平。	8	发生较大及以上安全生产事故、造成恶劣影响的，此项不得分；未制定企业安全生产工作要点的扣1分；未按要求开展各类安全专项检查、整治工作的，发现一项扣0.5分；安全检查发现问题被上级部门通报的，发现一项扣0.5分。
财务管理科	财务管理	按照会计准则规范会计核算，严格执行财务管理制度；及时报送月度财务快报及财务分析报告、债务报表及分析报告以及国有资产统计报表；做好财务预算编制工作并按时报送年度预算报告，按要求对经营性业务和公益性业务进行分类核算。	6	未严格执行企业会计准则、财务管理制度的扣1分；未按时报送各类报表及相关分析和编制说明报告的，每项扣1分；财务报表数据应真实、规范，有重大遗漏和错误的扣1分；未进行分类核算的扣1分。
	国有资本经营预算	围绕总体预算目标，编制国有资本经营预算，充分发挥国有资本预算在企业战略引领、经营管控和风险防范等方面的作用，按时足额上缴国有资本经营收益。	4	未按要求及时准确编制国有资本经营预算的扣1分；未按时足额上缴国有资本经营收益的扣1分；未按规定要求合理安排国有资本经营性支出的，发现一次扣1分。
考核评价科	薪酬管理	健全内部薪酬制度和激励办法并备案，规范企业内部分配及各项待遇行为；建立健全工资总额预算管理制度，科学编制工资总额预算方案，严格落实预算执行、评价以及内部监督责任；积极构建和谐劳动关系，探索实施超额利润分享机制。	7	未健全薪酬制度和激励办法的，每项扣0.5分；未备案的扣0.5分；有内部分配不合理行为或违规发放津补贴的，发现一项扣1分；未建立健全工资总额预算管理制度的扣0.5分，未备案的扣0.5分；未合理编制企业工资总额预算的扣1分；未按要求执行工资总额预算的扣1分；未建立劳动规章制度的扣1分；未落实新时代产业工人队伍建设改革相关政策的扣1分；未建立实施超额利润分享机制的扣1分；未及时支付农民工工资，造成上访等恶劣影响的，此项不得分。
	绩效考核	严格落实经营业绩考核办法，确保考核资料的真实性，按照要求及时做好日常监测和经营业绩考核资料的报送工作。	5	未按时按规报送日常监测及绩效评价考核相关资料的，每项扣1分；资料弄虚作假不如实反映的，发现一项扣1分。
	校企合作	加强校企合作，建立长效合作机制，为企业发展充实储备高素质人才。	3	未建立校企长效合作机制的扣1分；未严格落实校企合作各项政策法规的，发现一项扣1分。

相关科室	考核项目	评价内容	分值	评分标准
内审指导科	内部审计	建立健全内部审计监督制度标准、发现问题整改机制、审计工作报告机制、责任追究机制，有效防范经营与财务风险，充分发挥内部审计对企业经营管理的促进作用。	5	未健全内部审计及监督整改机制，明确管理机构（部门）及职责的，每项扣0.5分；未按时上报内审工作计划、年度工作总结的，每项扣0.5分；未对集团及子企业开展内部审计的扣1分；未制定统一的审计工作规范的扣1分；重大审计事项、重要人员经济责任审计结果、内部审计发现的重大违法违规问题、重大资产损失等情况未及时上报的扣1分。
	法务工作	完善法务工作机制，强化前置监督，制定法律风险清单并提出防范措施，明确责任主体，全面抓好法务工作与经营管理各项业务的有效融合。	5	未制定企业各类风险管理制度的扣1分；未按要求报送风险管理报告，建立规范风险隐患管理台账的，每项扣1分；未制定法律风险清单及相应防范措施的扣1分；因法务管理工作不到位，在管理生产经营等重大事项上产生法律纠纷的，每项扣1分；未及时向重大法律纠纷的主要案情、处理方案、法律风险的扣1分；造成重大国有资产风险或经济损失的，此项不得分。
	监督闭环管理	建立长效监督闭环工作机制，明确分工，落实责任，按要求落实监督闭环管理工作。	4	未建立长效监督闭环机制的扣1分；未制定整改工作目标计划、细化整改要求、开展整改工作小结并及时上报的，发现一项扣1分；未按规定程序及时对分类监督问题组织预验收并形成书面报告的扣1分；未落实整改措施或整改措施落实不到位的，此项不得分。
国资综合科	三重一大	按照《泰兴市市管企业“三重一大”决策制度实施意见》规定，各企业应认真贯彻落实重大决策、重要人事任免、重大项目安排和大额资金运作决策制度。企业党委（组）会、董事会应当以会议形式对职责权限内的“三重一大”事项作出集体决策，并及时向市国资办、市政府报批。	5	未按要求制定本企业“三重一大”实施办法并明确具体事项的扣1分；“三重一大”事项未经党委（组）会前置研究的，一次扣1分；“三重一大”事项未经董事会研究的，一次扣1分；对“三重一大”事项的决策，未及时向市政府、主管部门或园区管委会（党工委）报批的，一次扣1分；对经批准实施的“三重一大”事项未向市国资办报告和备案或备案不及时，一次扣1分。
	综合管理	按要求参加各类会议、培训活动，积极做好相关会议、活动的配合、协助工作；加强人事人才教育管理和业务培训；及时收办文、规范行文，按要求报送各类材料。	4	不按要求参会、培训且不履行请假手续的，一次扣1分；参加考试成绩不合格的，一次扣1分；参加活动不积极不配合的，一次扣1分；收办文逾期的，一次扣1分；未按要求及时报送各类材料的，一次扣1分。
	信息宣传	及时宣传国资国企重点工作和先进做法，争取被国家、省、市媒体采用，并同步向市国资办等部门报送。加强国资国企工作调研，全年完成高质量调研报告不少于1篇。	4	市属市管企业每月不少于1篇，全年不少于12篇，每少一篇扣0.5分，市属区镇管理企业全年不少于6篇，每少一篇扣0.5分；相关宣传报道未向市国资办同步报送的，每项扣0.5分；未完成调研报告的扣1分。
	产权管理	健全企业产权管理制度，国有产权登记及转让、划转等处置和资产评估应按规定程序报批，并严格遵循等价有偿和公开公平公正原则，在依法设立的产权交易机构公开进行。	4	未建立健全企业产权管理制度的扣1分；企业国有产权登记及转让、划转等处置和资产评估未按规定程序报批和备案的，每项扣1分；未按规定在合法产权交易机构进行交易的，发现一项扣1分。
	信访维稳	明确分管领导和配备专（兼）职工作人员，正常开展信访维稳工作，建立网络安全责任制和网络舆情工作机制，定期排查网络安全隐患，及时处置。	3	未明确信访维稳工作机构，落实分管领导、配备工作人员、建立信访工作制度的，每项扣1分；未能及时办理信访件和上级交办任务的，发现一项扣1分；网络舆情管控应对不到位，造成负面影响的，发现一项扣1分；造成重大集体访、群体访事件及重大社会影响的，此项不得分。
个性化指标	工程质量	大力倡导弘扬“工匠精神”、“树一建品牌，创精品工程”等精神，不断增强全体人员的精品意识。	3	一次性验收合格率达100%得1.5分，每低于1%扣0.5分；职工培训持证上岗率达90%得1.5分，每低于1%扣0.5分。
	文明施工	按国家、省市颁发的新标准和规范认真强化施工现场环境的动态管理，积极创建文明工地，认真贯彻落实市政府关于环境保护工作的有关要求，深入开展环境污染防治。	3	未文明有序、安全生产，受到处分的，发现一项扣1分；未及时向市政府及相关部门报告突发环境事件情况或突发环境事件应对处置不力的扣1分；环境污染隐患排查整改不到位扣1分；发生环境污染事件造成恶劣影响的，此项不得分。
	创新发展	致力高质量发展，践行新发展理念，推动发展、破解难题、争先创优。包括商业模式、运作管理、技术革新、服务理念、文化特色等方面。	5	企业改革创新工作要具有创新性、实效性、引领性。具体以当年改革创新考核文件为考核依据，打分结果按比例折算成对应分值。
其他事项	加分项：加分项逐项累加分，最高不得超过5分，同一事项不重复加分，按最高得分计算，经营业绩考核总分为100分，超过100分按100分计算。			1、以集团公司为单元，受到党中央国务院（含中办、国办）、省委省政府（含省委办、省政府办）和国家部委书面综合性表彰奖励的，每有一项分别加2分、1分。 2、荣获“鲁班奖”的，每次加2分。 3、荣获“国优奖”的，每次加1分。 4、其他经国资办认定的加分项目，以相关文件或会议为准。

相关科室	考核项目	评价内容	分值	评分标准
		减分项：减分项逐项累计减分，最高不得超过5分，同一事项不重复扣分，同一行为，被追究多项过错责任的，或多人因同一事项被追究过错责任的，以减分最高的一项为准。		1、以集团公司为单元，受到党中央国务院（含中办、国办）、省委省政府（含省委办、省政府办）和国家部委书面通报批评的，每一项分别扣2分、1分。 2、在其他方面造成不良影响的，经国资办认定后，视情节扣分。
		合计	100	

附件 3:

2022 年度泰兴市市属国有企业党的建设考核实施方案

市属国有企业党的建设年度考核指标包括政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设、制度建设和深入推进反腐败斗争等，具体以当年党的建设考核实施方案文件为考核依据，按百分制同比例折算对应分值。

附件 4:

2022 年度泰兴市市属国有企业治企兴企满意度评价实施方案

为统筹做好 2022 年度泰兴市市属国有企业治企兴企满意度评价工作，制定本实施方案。

一、评价内容

2022 年度泰兴市市属国有企业治企兴企满意度评价主要内容是各类对象对治企兴企成效及社会影响的满意程度。满意度分 4 个选项，分别为满意、比较满意、基本满意、不满意。

二、评价时间

2022 年 12 月上旬至 2023 年 1 月上旬。

三、评价对象

评价对象包括：主管部门和有关单位代表、市属国有企业领导班子成员和外部董事、企业职工代表等。

四、评价方法

2022 年度泰兴市市属国有企业治企兴企满意度评价，采用发放满意度评价表等评价方法。

五、评价样本

1.主管部门和有关单位代表样本，为被考核企业主管部门分管领导、市国资办及有关单位负责人。

2.市属国有企业领导班子成员和外部董事样本，为全体在任市属国有企业领导班子成员和外部董事。

3.企业职工代表样本，按照一定比例在企业集团本部及各子（分）公司所有在职管理人员和普通员工中随机抽取。

六、评价分值权重

市属国有企业治企兴企满意度评价分值为 100 分。满意票以 1.0 的系数进行折算，比较满意票以 0.8 的系数进行折算，基本满意票以 0.6 的系数进行折算，不满意票以 0 的系数进行折算。

1.企业职工代表评价分值占 40%；

- 2.市属国有企业领导班子成员和外部董事评价分值占 30%;
- 3.主管部门和有关单位代表评价分值占 30%。

七、有关要求

- 1.市国资办组建 2022 年度泰兴市市属国有企业治企兴企满意度评价工作小组，专门负责满意度评价工作。
- 2.企业职工满意度评价，仅针对其所在市属国有企业；外部董事的满意度评价，仅针对其所履职的市属国有企业；其他人员的满意度评价，根据知情度原则组织实施。
- 3.建立质量监控机制。满意度评价工作小组要客观公正，严格遵循评价程序，认真组织、全面落实评价任务。市国资办要组织专门人员对评价内容、程序和结果进行复核。
- 4.评价结果及有关资料要严格保密，未经批准不得擅自对外发布和提供。

关于印发《泰兴市市属国有企业工资总额管理办法（试行）》的通知

泰国资〔2022〕23号

各市属国有企业：

根据《省政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（苏政发〔2018〕145号）精神，经研究制定《泰兴市市属国有企业工资总额管理办法（试行）》，现印发给你们，请遵照执行。

泰兴市人民政府国有资产监督管理委员会

2022年5月26日

泰兴市市属国有企业工资总额管理办法（试行）

第一章 总则

第一条 为建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，增强企业活力和竞争力，促进企业实现高质量发展，推动国有资本做强做优做大，根据《中华人民共和国企业国有资产法》、《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》（国发〔2018〕16号）、《省政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（苏政发〔2018〕145号）、《泰州市市属企业工资总额管理办法（试行）》（泰国资〔2020〕77号）和国家、省、市有关收入分配政策规定，结合我市实际，制定本办法。

第二条 本办法所称市属国有企业是指市委办、市政府办《关于印发〈深化国有企业改革强化国有资产监管实施意见〉的通知》（泰委办发〔2021〕18号）、市政府办《关于印发〈关于进一步明确全市国有企业出资人监督管理职责的意见〉的通知》（泰政办发〔2021〕42号）界定的市属市管企业和市属区镇管理企业。

第三条 本办法所称工资总额，是指由企业在—个会计年度内直接支付给与本企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等（不包括职工福利费、职工教育经费、工会经费以及企业承担缴纳的各项社保基金和住房公积金等）。企业按月按标准发放或支付给职工的住房补贴、交通补

贴或车改补贴等实行货币化改革的福利性收入纳入工资总额管理。

工资总额预算管理的市属国有企业范围原则上应当与财务决算合并报表范围相一致，包括本部和所出资控股或实际控制的企业，以及其他分支机构、基建项目等。工资总额管理的职工范围为与本企业建立劳动关系并由企业直接支付劳动报酬（含生活费）的人员，包括在岗职工、离岗仍保留劳动关系的职工，不包括离退休人员、劳务派遣人员。

第四条 工资总额管理应当遵循以下原则

（一）坚持市场化改革方向。实行与社会主义市场经济相适应的企业工资分配制度，充分发挥市场在资源配置中的决定性作用，逐步实现市属国有企业职工工资水平与劳动力市场价位相适应。

（二）坚持效益效率导向。按照质量第一、效益优先的要求，职工工资总额的确定以及增长应当与企业经济效益和劳动生产率的提高相挂钩，切实实现职工工资能增能减，充分调动职工创效主动性和积极性，不断优化人工成本投入产出效率，持续增强企业活力、创造力与市场竞争力。

（三）坚持分类分级管理。根据企业功能性质定位、行业特点，分类实行差异化的工资总额管理方式和决定机制，引导企业落实国有资本保值增值责任。完善出资人依法调控与企业自主分配相结合的企业工资总额分级管理体制，市国资办以管资本为主调控企业工资分配总体水平，企业依法依规决定内部薪酬分配。

（四）坚持分配规范公平。健全体现国有企业特点的工资分配机制，切实做到既有激励又有约束，既讲效率又讲公平。落实企业内部分配主体责任，合理调节行业间、企业间、企业内部不同职工间的收入分配关系，完善规则统一、程序规范、分配公正的工资分配制度。

第二章 工资总额预算管理

第五条 全面实行工资总额预算管理。市国资办依法履行出资人职责，制定市属国有企业工资总额管理办法，指导企业编制工资总额预算，组织企业工资总额基数核定、工资总额清算以及预算执行情况监督检查等工作。市属国有企业根据功能定位、行业特点和经营性质，建立健全内部工资总额预算管理办法，建立覆盖所属各级子企业的工资总额预算管理体系，原则上依据国有资产产权隶属关系，以企业法人为单位，按照“自下而上、上下结合、分级编制、逐级汇总”的程序，层层组织做好工资总额预算方案编制工作，逐级落实预算编制、审核、执行、评价以及内部监督责任。

第六条 工资总额预算管理周期。工资总额预算一般按照单一会计年度进行管理。对行

业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或存在其他特殊情况的企业，工资总额预算可探索按周期进行管理，周期最长不超过三年，周期内的工资总额增长应当符合工资与效益联动的要求。

第七条 工资总额预算分类管理。市属国有企业对所属企业工资总额管理应当科学设置企业工资效益联动指标，突出考核重点，增强考核的针对性。

（一）主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业，职工工资总额主要与利润总额、净利润、经济增加值、净资产收益率等反映经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力的指标挂钩。职工工资水平根据企业经济效益和市场竞争能力，结合市场或者行业对标，科学合理确定。

（二）主业处于重要行业和关键领域、主要承担重大投资建设和城市运行保障等专项任务的商业类国有企业，职工工资总额在与经济效益等指标挂钩的基础上，可以增加营业收入、任务完成率等体现服务和保障全市重大发展战略、重点项目以及完成特殊任务等情况的指标。职工工资水平根据企业在全市经济发展中的作用、贡献和经济效益，结合所处行业职工平均工资水平等因素合理确定。

（三）主业以保障民生、服务社会、提供公共产品和服务为主的公益类国有企业，职工工资总额主要与反映成本控制、产品服务质量、营运效率和保障能力等情况的指标挂钩，兼顾体现经济效益和国有资本保值增值情况的指标。职工工资水平根据公益性业务的治理和企业经济效益情况，结合收入分配现状、所处行业平均工资等因素合理确定。

第八条 工资总额预算分级管理。市国资办以管资本为主调控企业工资分配总体水平，对企业工资总额预算实行备案制或核准制管理；企业应履行工资总额管理主体责任，完善工资总额管理工作制度和组织体系，规范内部绩效考核和薪酬分配，在经备案或核准的工资总额内，调整优化收入分配结构，依法依规自主决定内部工资分配。

（一）主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业原则上实行备案制。其中，法人治理结构不完善、内控机制不健全、工资分配制度不规范的企业，经市国资办认定，其工资总额预算应实行核准制。

（二）其他国有企业，工资总额预算原则上实行核准制。其中，法人治理结构完善、内控机制健全、工资分配制度规范的企业，经市国资办同意，其工资总额预算可实行备案制。

（三）授权开展国有资本投资运营公司或混合所有制改革等试点的企业，按照国家、省、市收入分配政策要求，根据改革推进情况，经市国资办同意，可以探索实行更加灵活

高效的工资总额管理方式。

（四）实行工资总额预算核准制管理的企业，预算方案报市国资办核准后实施，工资总额清算工作由市国资办牵头组织实施；实行工资总额预算备案制管理的企业，预算方案报市国资办备案后实施，工资总额清算工作由市属国有企业组织实施，清算结果报市国资办备案。

第三章 工资总额决定机制

第九条 市属国有企业以上年度工资总额清算额为基础，根据企业功能定位及当年经济效益、劳动生产率和人工成本投入产出率等预算情况，参考人力资源规划、劳动力市场价位、上年度经营业绩考核等情况，建立健全工资总额增长与经济效益相适应的联动机制，合理编制年度工资总额预算。

第十条 分类设置工资效益联动指标。工资效益联动指标一般不超过4个，原则上采用权重法计算，各项联动指标所占权重和具体计算公式由市国资办确定。工资效益联动原则上以上年度效益完成值为基数计算，根据企业实际情况，经市国资办同意，也可统筹考虑企业前三年平均数据。

（一）经济效益指标，一般按照企业类型选取1-2个指标。

1. 主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业，应主要选取利润总额、净利润、经济增加值、净资产收益率等指标。其中，利润总额指标权重原则上不低于60%，其他可根据实际情况增加反映资产运营质量、风险控制和市场竞争能力等情况的指标。

2. 主业处于重要行业和关键领域、主要承担重大投资建设和城市运行保障等专项任务的商业类国有企业主要选取利润总额、净利润、营业收入、任务完成率等指标。其中，利润总额指标权重原则上不低于50%，其他可根据实际情况增加承担全市重大战略任务以及反映工作业务量等情况的指标。

3. 公益类国有企业主要选取利润总额、营业收入、成本费用占营业收入的比重、任务完成率、服务满意度等指标。其中，利润总额指标权重原则上不低于40%，其他可根据实际情况增加反映工作业务量、服务保障能力和第三方评价等情况的指标。

（二）劳动生产率指标，一般选取1个指标，以企业人均利润、人均营业收入、人均经济增加值为主，也可选取人均工作量等指标。

（三）人工成本投入产出率指标，可选取1个指标，以企业人工成本利润率为主，也可选取单位工作量人工成本、人事费用率等指标。

（四）其他指标，可选取1个指标，如成本控制、融资成本、经营业绩考核情况等指

标。

对工资总额按周期管理的企业，可从年度和任期经营业绩考核指标中选取 1-2 个指标作为与工资总额联动的指标。联动效益指标应包含至少 1 个年度和 1 个任期的经济效益指标。

第十一条 根据企业经济效益等联动指标预算情况，确定年度工资总额预算水平。

（一）企业经济效益增长的，当年工资总额增长幅度可在不超过经济效益增长幅度范围内确定，且工资总额增加值原则上不得超过预算工资总额计入成本后的企业同期利润总额增加值。

（二）企业经济效益下降的，当年工资总额原则上相应下降。下降幅度与经济效益增长时工资总额增长幅度相对应，一次性下降幅度一般不超过 20%。

（三）企业未实现国有资本保值增值的，当年工资总额不得增长或者适度下降。国有资本保值增值率按照扣除客观因素影响后的期末国有资本及权益与期初国有资本及权益相比较计算。其中，国有资本保值增值率低于 90%的，当年工资总额降幅应不低于 3%。

（四）工资总额按周期制管理的企业，周期内的工资总额增长应符合工资与效益联动的要求，周期内职工工资总额的累计增幅不超过利润总额等经济效益累计增幅。

（五）企业受政策调整、不可抗力等非经营性因素影响的，可以合理调整工资总额预算。

第十二条 企业工资总额预算在与经济效益挂钩的基础上，还应当根据企业劳动生产率、人工成本投入产出效率的对标等情况进行合理调整。

（一）企业当年经济效益增长但劳动生产率未提高、上年人工成本投入产出率低于全国行业平均水平或者上年职工平均工资为全国城镇非私营单位就业人员平均工资 3 倍以上的，当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度，且不得超过本市人力资源社会保障部门发布的工资指导线。

（二）主业处于非充分竞争行业和领域的企业，上年职工平均工资达到本市人力资源社会保障部门规定的调控水平及以上的，当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度，且职工平均工资增长幅度不得超过本市人力资源社会保障部门规定的工资增长调控目标。

（三）企业当年经济效益下降但劳动生产率未下降、上年人工成本投入产出率为全国行业平均水平 1.5 倍以上或者上年职工平均工资为本市城镇非私营单位就业人员平均工资 80%以下的，当年工资总额降幅可低于同期经济效益降幅。

企业人工成本投入产出率一般应与本行业对标，对缺少行业对标主体的企业，应选取同功能性质企业或具有较强可比性的竞争类行业对标。本市城镇非私营单位就业人员平均工资、职工平均工资调控水平和工资增长调控目标等以市统计或人力资源社会保障部门发布的数据为准。

第十三条 市属国有企业特别是主业处于重要行业和关键领域、主要承担重大投资建设和城市运行保障等专项任务的商业类企业、公益类企业，可以探索将工资总额划分为保障性和效益性工资总额两部分。市国资办根据企业的功能定位、行业特点等情况，合理确定保障性和效益性工资的划分标准与比重，比重原则上三年内保持不变。其中，主业处于重要行业和关键领域、主要承担重大投资建设和城市运行保障等专项任务的商业类企业保障性工资比重原则上不高于 50%，公益类企业保障性工资比重原则上不高于 60%。

（一）保障性工资总额的增长主要根据企业所承担的重大任务、公益性业务、营业收入等指标完成情况，结合居民消费价格指数及企业职工工资水平对标情况综合确定，原则上不超过经济效益挂钩指标增长幅度。

（二）效益性工资总额的增长原则上参照本办法第十一条、第十二条确定。

第十四条 工资总额在预算范围不发生变化的情况下，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组、新设企业或分支机构、接收政策性安置人员等情况的，可综合参考本市城镇非私营单位就业人员平均工资、本行业就业人员或本企业上年度同类人员平均工资等因素，合理增加或者减少工资总额，并相应调整次年工资总额基数。

第十五条 市国资办根据本市人力资源社会保障部门发布的工资指导线、职工平均工资调控水平和工资增长调控目标，结合企业职工工资分配现状，依据工资效益联动原则，适度考虑经营业绩考核情况，合理调控企业工资总额增长幅度。对市属国有企业承担重大专项任务、重大科技创新项目、推进重大改革举措、引进紧缺急需高层次人才等特殊事项的，经合理认定后，予以适度支持。

第十六条 经市国资办批准，市属国有企业的以下薪酬和事项在工资总额预算中实行单列管理：

（一）纳入年薪制管理的市管企业负责人薪酬。

（二）对市场化选聘、契约化管理的职业经理人发放的市场化薪酬。

（三）在政策范围内已实施中长期激励制度企业对股权激励、员工持股、分红权激励等以货币形式兑现的中长期激励薪酬或额度。

（四）企业获得国家、省、部级重大科技或者其他重大贡献奖励发放给有关人员的奖

金。

(五) 经认定的其他特殊情况。

第四章 工资总额管理程序

第十七条 市属国有企业应当按照国家、省、市有关收入分配政策和本办法要求，结合市人力资源社会保障部门发布的工资指导线、工资调控水平和调控目标等，合理编制年度工资总额预算，按规定履行内部决策程序后，每年4月底前报市国资办备案或核准。企业的工资总额预算方案应单独编制企业集团本部情况。

市属国有企业工资总额预算方案主要包括以下内容：

(一) 预算编制范围以及企业类型、所属级次、职工人数等基本情况。

(二) 上年度工资总额预算执行情况以及对经济效益、劳动生产率、人工成本投入产出效率等的分析。

(三) 本年度生产经营预测情况、主要经济效益指标预算情况、人力资源配置计划、工资总额管理制度改革情况等。

(四) 工资总额预算基数及口径，与经济效益联动机制，包括经济效益联动指标、目标预算、联动规则、行业薪酬对标情况等。

(五) 预算管理程序、预算项目分析以及对单列工资和特殊项目工资的编制说明等。

第十八条 市属国有企业应当严格执行经备案或核准的工资总额预算方案，在执行过程中出现以下情形之一，导致预算编制基础发生重大变化的，可以申请对工资总额预算进行调整：

(一) 国家宏观经济政策发生重大调整；企业市场环境发生重大变化；发生不可抗力等非经营性情况的。

(二) 企业发生外部兼并、重组、分立、合并等重大资产重组行为；企业撤销、新设企业或分支机构的。

(三) 企业上年工资总额中存在不符合工资总额与经济效益联动机制的部分或其他不合理事项的。

(四) 经市国资办认定的其他特殊情况。

调整方案经履行企业内部决策程序后，于每年10月底前报市国资办重新备案或者核准。

第十九条 市属国有企业应当于每年6月底前向市国资办提交上年度工资总额预算执行情况报告及相关说明材料。市国资办依据经审计的企业年度财务决算数据，参考企业经

济效益和经营业绩考核目标完成情况，对企业执行年度工资总额预算以及执行国家、省、市有关收入分配政策等情况进行清算评价。企业的工资总额预算执行情况中应单独编制企业集团本部情况。

工资总额按周期制管理的企业，每年度结束后向市国资办提交工资总额情况报告，周期结束后提交周期工资总额预算执行情况报告。

第五章 企业内部分配管理

第二十条 市属国有企业在经备案和核准的工资总额预算内，依法依规自主决定内部工资分配。企业应建立健全内部工资总额管理办法，指导督促所属企业根据功能性质定位、行业特点和生产经营等情况，科学编制工资总额预算方案，逐级落实预算执行责任，建立预算执行情况动态监控机制，确保实现工资总额预算目标。企业集团应合理确定集团本部工资总额预算，其在岗职工平均工资增长幅度原则上应低于本企业全部在岗职工平均工资增长幅度。

第二十一条 市属国有企业应建立健全职工薪酬市场对标体系，坚持按岗定薪、岗变薪变，参照劳动力市场工资价位，结合企业经济效益，通过集体协商、集体合同制度等形式合理确定不同岗位的工资水平。收入分配向核心团队、关键岗位、生产一线岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，合理拉开工资分配差距，调整不合理过高收入。

第二十二条 市属国有企业应当加强全员绩效考核，使职工工资收入与其工作业绩和实际贡献紧密挂钩，做到考核科学合理、分配公平公正、工资能增能减。企业非核心岗位职工工资应逐步与劳动力市场价位接轨。

第二十三条 坚持短期与中长期激励相结合，按照国家相关政策，探索实行以鼓励创新为导向的分配机制，对符合条件的核心骨干人才实行股权激励和分红激励等中长期激励措施。

第二十四条 市属国有企业应当严格清理规范工资外收入，所有工资性支出应当按照有关财务会计制度规定，全部纳入工资总额核算，不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出，确保会计核算与工资统计报表口径相同、数据一致。

第二十五条 规范职工福利保障管理，严格执行国家、省、市关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等政策规定，不得超标准、超范围列支。企业应当严格控制职工福利费支出，取消不合规的福利性项目。

第二十六条 加强企业人工成本监测预警，建立全口径人工成本管理制度，严格控制人工成本不合理增长，不断提高人工成本投入产出效率。

第六章 工资总额监督检查

第二十七条 建立企业薪酬调查和信息发布制度，定期发布劳动力市场工资价位、行业人工成本信息、工资指导线以及非竞争类国有企业职工平均工资调控水平和工资增长调控目标，完善工资指导线制度，充分发挥政府对企业工资分配的宏观指导和调控作用，改进事前引导，规范事中程序，加强事后监督。

第二十八条 董事会应当依照法定程序决定工资分配事项，加强对工资分配决议执行情况的监督。落实企业监事会对工资分配的监督责任。健全职工代表大会制度和企业工资集体协商机制，对企业内部收入分配制度、中长期激励计划及实施方案等关系职工切身利益的重大分配事项要依法依规履行民主决策程序。企业要将所属企业薪酬福利管理作为财务管理和年度审计的重要内容，对发现的问题依法依规处理。

第二十九条 定期对企业执行工资决定机制政策情况开展监督检查，及时查处违规发放工资、滥发工资外收入等行为。加强与出资人监管和审计、税务、纪检监察、巡视巡察等监督的协同，建立工作会商和资源共享机制，提高监督效能，形成监督合力。

第三十条 市属国有企业将职工工资收入分配情况作为厂务（司务）公开的重要内容，每年8月底前向职工公开，接受职工监督。市国资办、市属国有企业每年定期将上年度工资总额和职工平均工资水平等相关信息，通过合法途径向社会披露，接受社会公众监督。

第三十一条 对履行主体责任不到位、工效严重不匹配、收入分配不规范、收入水平明显不合理的企业，将责成企业进行限期整改，取消备案制管理的资格。对企业存在超提、超发工资总额及其他违规行为的，要在下一年度相应扣减本企业违规发放部分，并视违规情形对企业负责人和相关责任人员依照有关规定给予经济处罚和纪律处分；构成犯罪的，依法追究刑事责任。企业超发额在应发工资总额10%以内的，扣罚企业领导班子绩效年薪的10%；超发额超过应发工资总额10%以上的，按超发额实际比例扣罚企业领导班子绩效年薪。

第七章 附则

第三十二条 本办法由市国资办负责解释。

第三十三条 本办法自公布之日起施行。

关于印发《泰兴市市属国有企业外部董事考核评价和报酬管理暂行办法（试行）》的通知

泰国资〔2022〕24号

各市属国有企业：

现将《泰兴市市属国有企业外部董事考核评价和报酬管理暂行办法（试行）》印发给你们，请认真贯彻执行。

泰兴市人民政府国有资产监督管理委员会

2022年5月26日

泰兴市市属国有企业外部董事 考核评价和报酬管理暂行办法（试行）

第一章 总则

第一条 为充分发挥市属国有企业外部董事作用，促进外部董事依法、规范、尽责履职，根据《关于印发〈泰兴市市属国有企业外部董事管理办法（试行）〉的通知》（泰国资〔2021〕60号），结合实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于《市政府办公室关于印发〈关于进一步明确全市国有企业出资人监督管理职责的意见〉的通知》（泰政办发〔2021〕42号）界定的市属国有企业集团（总公司），其他国有企业可参照执行。

第三条 本办法所称外部董事，是指由市国资办或乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会依法聘任，在市属国有企业担任董事的非本企业人员。外部董事对履行出资人职责机构负责，接受履行出资人职责机构管理和指导。

第四条 外部董事考核评价和报酬管理遵循客观公正、注重实绩、全面评价、量化管理、评价结果与奖惩聘用相挂钩原则。

第五条 市属国有企业建立外部董事履职纪实台账，由董事会工作部门详实记录外部董事参加会议、发表意见、表决结果、开展调研、与有关方面沟通、提出指导和咨询意见等方面工作情况。相关台账资料作为外部董事考核评价的重要依据。

第二章 考核评价

第六条 市属市管国有企业外部董事考核评价由市国资办负责组织实施；市属区镇管理国有企业外部董事考核评价由各乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会负责组织实施。考核评价采取年度考核评价与任期考核评价相结合的方式进行。年度考核评价一般结合企业领导人员年度考核进行，任期考核评价与外部董事任期时间保持一致，一般于任期届满时组织进行。

第七条 外部董事考核评价内容主要包括行为操守、能力素质、勤勉程度、履职贡献等内容。其中，行为操守包括政治表现、遵规守法、职业道德；能力素质包括战略管理能力、科学决策能力、风险防控能力；勤勉程度包括履职出勤、报告报送、调查研究；履职贡献包括参会表现、咨询服务、工作建议。

第八条 外部董事考核评价一般按下列程序进行：

（一）年度和任期结束时，市属市管国有企业外部董事向市国资办提交年度（任期）工作总结；市属区镇管理国有企业外部董事向所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会提交年度（任期）工作总结。

（二）外部董事任职企业整理汇总外部董事履职台账资料，根据需要作出外部董事履职情况说明，做好考核评价其他相关准备。

（三）组织实施考核评价。一般采取民主测评、个别谈话听取意见、查阅相关资料等形式进行，同时结合日常评价、外部董事述职等方式，全面、深入掌握外部董事履职情况。

（四）开展综合分析研判。市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会综合各方面情况进行分析研判，形成考核评价初步意见，提交党委（党工委）研究审定；任期考核评价结果以任期内年度考核评价结果的平均得分为依据，结合日常掌握的有关情况及时任工作总结综合确定。

（五）反馈考核评价意见。考核评价结果由市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会向外部董事本人和任职企业董事会反馈。

第九条 日常评价。市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会负责对外部董事履职情况开展日常评价，一般包括但不限于以下几种方式：

（一）定期汇总统计外部董事出席董事会及专门委员会会议的参会率、投票情况、发表意见建议情况等，通过谈话了解、工作调研等形式，及时掌握外部董事日常履职表现。

（二）对外部董事提交的董事会会议报告、专项报告、综合报告等情况进行汇总，对准时报送率、报送质量等进行分析。

(三) 视情况列席企业董事会会议、专门委员会会议，现场了解外部董事履职情况。

第十条 外部董事述职。年度和任期结束时，外部董事须向市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会书面报告本人年度和任期履职尽责的详细情况。

第十一条 民主测评。市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会组织外部董事任职企业董事、党组织班子成员、经理层成员、监事，相关职能部门主要负责同志以及其他需要参加的人员对外部董事履职情况进行测评。

第十二条 个别谈话。市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会与任职企业相关人员个别谈话了解情况。谈话范围参照民主测评范围，根据需要可以适当进行调整。

第十三条 查阅分析相关资料。根据需要，市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会查阅董事会及专门委员会会议记录、外部董事履职纪实台账、外部董事履职报告等。

第十四条 综合分析研判。市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会综合分析各方面数据、资料、意见，形成外部董事考核评价初步意见，考核评价意见包括履职尽责情况、改进建议和考核评价结果等。

第十五条 确定考核评价结果。考核评价结果分为优秀、称职、基本称职和不称职四个等次。

第十六条 反馈考核评价意见。考核评价意见经所属党委（党工委）审定后，向外部董事本人、任职企业董事会反馈。

第十七条 外部董事履职有下列情形之一的，评价结果应当确定为不称职：

(一) 违反国家法律法规、国资监管制度、企业章程或者廉洁自律有关规定，利用职务便利接受或者谋取不正当利益、侵占属于企业的商业机会、侵害出资人或者企业利益的；

(二) 违反有关规定接受任职企业的报酬、津贴和福利待遇，情节严重的；

(三) 违反董事会工作程序、议事规则或者企业内部管理制度，泄露国家秘密和企业商业秘密，对国家或企业利益造成损害的；

(四) 不能忠实代表出资人履行职责，董事会会议决策过程中不敢担当、推卸责任，把关作用发挥不到位的；

(五) 董事会及其授权的专门委员会决议严重违反法律法规、国资监管制度、企业章程，明显损害出资人利益、企业利益或者职工合法权益，或者董事会及其授权的专门委员会决策失误导致企业重大损失，外部董事表决时投赞成票的；

(六) 外部董事履职过程中,发现企业存在重大决策不规范、重大风险隐患、重要案件线索,以及有损国有资本权益的行为等事项,隐瞒不报或者不如实报告的;

(七) 除不可抗力等特殊情况以外,一个年度内在同一企业履职的时间少于 30 个工作日(任职时间不满一年的,按实际任职时间进行折算)或出席董事会会议次数低于会议总数的 3/4 的;

(八) 未履行职责或者未正确履行职责,在企业经营投资中造成国有资产损失或者其他严重不良后果的;

(九) 市国资办认定的违反忠实和勤勉义务的其他行为。

第十八条 通过巡视、审计、巡察、监督检查或者其他方式,发现外部董事存在违反法律法规、国资监管规定和企业章程的行为,需要调整年度或者任期考核评价结果的,进行追溯调整。

第三章 结果运用

第十九条 外部董事在任职期间享受工作补贴和会议补贴。高等院校、科研院所专家、学者担任外部董事的,按照《中组部关于改进和完善高校、科研院所领导人员兼职管理有关问题的问答》(《组工通讯》第 2855 期)执行。其他行政事业单位、国有企业在职人员担任外部董事,不享受工资补贴和会议补贴。

第二十条 外部董事工作补贴为 2 万元/年,会议补贴为 500 元/次,封顶 1 万元。特殊情况经履行出资人机构批准兼任两家企业外部董事的,工作补贴合计 2.5 万元/年,会议补贴合计封顶 1.5 万元。会议补贴由任职企业按实支付;工作补贴 75%由任职企业按月支付,其余部分由任职企业根据市国资办、所属乡镇政府(街道办事处)、园区管委会年度考核结果一次性支付。

第二十一条 外部董事工作报酬为税前收入,个人所得税由外部董事按照有关规定自行缴纳。

第二十二条 除按规定发给的工作报酬外,外部董事不得在任职企业及其下属单位获取任何形式的其他收入或福利,不得报销应由本人负担的费用。

第二十三条 对考核评价结果为优秀的,给予适当奖励激励;对考核评价结果为称职的,给予肯定和鼓励;对考核评价结果为基本称职的,采取约谈等方式指出外部董事本人问题和不足,限期整改;对考核评价结果为不称职,或者连续两个年度考核评价结果为基本称职,经认定确实不能胜任的,予以解聘或者任期结束后不再续聘。

第二十四条 外部董事考核评价结果与外部董事工作补贴挂钩。外部董事考核评价结果

为优秀的，在工作补贴全额发放的基础上给予 10%的奖励；考核评价结果为称职的，工作补贴全额发放；考核评价结果为基本称职的，工作补贴全额扣减 15%发放；考核评价为不称职的，工作补贴全额扣减 25%发放。

第二十五条 对于董事会违反规定决策或者经认定董事会决策失误，造成损失，应予追究责任的，外部董事已经及时、如实向市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会报告，或者在决策时投反对票的，经认定可免除责任。

第二十六条 在责任认定过程中，应当按照容错机制的有关要求，把外部董事失职渎职、消极无为等主观因素，与改革创新、不可抗力等客观原因导致的决策失误区别对待。

第二十七条 外部董事被解聘或者经批准离职的，按任职实际期限兑付工作报酬；任职期间未经批准擅自离任的，当年未付的工作报酬不予支付。

第四章 附则

第二十八条 本办法由市国资办负责解释。

第二十九条 集团（总公司）所属子企业外部董事考核评价工作，参照本办法执行，由集团（总公司）进行考核，并向市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会报备。

第三十条 本办自印发之日起施行。

附件 1：市属国有企业外部董事考核评价要点

附件 2：外部董事履职时间参考计算口径

附件 1

市属国有企业外部董事考核评价要点

类别	评价内容	目标要求
行为操守	政治表现	坚持习近平新时代中国特色社会主义思想，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”。全局观念强，坚决贯彻落实市委市政府决策部署和指标要求，推动市属国有企业更好地服务于全市发展大局。
	遵守法律法规	遵守党和国家有关法律法规、规章制度和企业章程，保守企业商业秘密，在履职过程中没有获取不正当利益或者利用董事职务谋取私利的行为。没有违反有关兼职规定，没有在任职企业领取任何报酬或者福利。
	职业道德	诚实守信，规范履职，注重维护出资人、企业和职工的合法权益，没有违反董事勤勉义务和忠实义务的行为。
能力素质	战略管理能力	具备良好的大局意识和战略眼光，能够按照深化国有企业改革的总体要求，根据形势与市场的变化，准确客观地分析判断企业发展方向或者趋势。重点关注董事会决策事项与企业长远发展的关系，确保企业战略规划、经营方针、重大投融资决策、重组改制、国有资本布局等，符合市委市政府战略和市国资办核定的主业发展方向。
	科学决策能力	具备履行岗位职责的专业知识、决策经验，能够根据企业改革发展实际情况，就董事会和专门委员会研究决策的重大问题作出独立、客观的判断。重点关注董事会决策事项的决策权限、决策程序、决策依据，充分体现出资人意志，不出现明显失误。
	风险防控能力	具备内控与风险防范的意识和能力，能够根据企业改革发展的要求，对董事会决策事项及时提出控制风险的意见或者建议。重点关注涉及企业重大投融资、并购重组、对外担保、财务管理、风控制度以及高管选聘、考核、薪酬管理等事项。
类别	评价内容	目标要求
勤勉程度	履职出勤	投入足够的时间和精力，满足行使表决权的履职基本要求，包括列席股东会、出席董事会及专门委员会会议，参加市国资办及有关部门组织的培训座谈会等。外部董事年度内在同一任职企业履职时间不应少于 30 个工作日，出席全部董事会会议的次数不应少于总数的 3/4。

	报告报送	外部董事在收到董事会议案后、董事会会议召开前,发现有关规定事项的,向市国资办、主管部门提交董事会会前报告。每次董事会会议结束后5个工作日内,向市国资办、主管部门提交董事会会议履职情况报告。履职过程中,发现企业重大损失、重大经营危机等涉及企业资产安全事项,及时向市国资办、主管部门提交专项报告。就任职企业经营情况等内容,定期向市国资办、主管部门提交综合报告。
	调查研究	注重学习调研,关注经济形势和同行业企业的改革发展,积极获取相关专业领域的最新信息,加强对企业经营管理活动的指导。履职过程中应当增强主动性和积极性,通过考察、调研、询问等多种形式,对企业重大经营、生产、建设项目进行必要的实地调研。
履职贡献	参会表现	对所议事项深入研究、充分准备。坚持原则,敢讲真话,站在出资人立场独立、客观、充分地发表意见。坚决反对和制止有损出资人或者企业利益的决策行为。
	咨询服务	围绕企业改革发展重大问题提出有价值的研究报告,对经理层提供专业指导和咨询服务,提出有价值的意见建议。
	工作建议	充分运用个人业务专长、商业经验,在战略、投资、用人、财务、合规管理等某一领域或者某些方面,对企业改革发展发挥积极有效的作用。督促指导任职企业建立各司其职、各负其责、协调运转、有效制衡的企业法人治理结构,推动中国特色现代企业制度建设。

附件 2

外部董事履职时间参考计算口径

1.参加董事会及专门委员会会议，一般按 1 个工作日计算，任职企业与外部董事居住地不在一个城市的，可以每次增加 1 个工作日计算；

2.董事会及专门委员会会前研究议案材料及做相关调查、与企业进行意见沟通等，一般按 2 个工作日计算（因事未参加会议，但事前研究提交完整书面意见的可视同该时间计算，但出席会议时间不计算在内），明显超过时间的按实际时间计算；

3.参加企业年度工作会、战略研讨会、经营分析会等重要会议，一般按 1 个工作日计算，超过 1 个工作日的按实际时间计算；

4.参加企业调研，一般按 1 个工作日计算，超过 1 个工作日的按实际时间计算；其中提交 1 份调研报告增加 3 个工作日计算（多名外部董事提交联合报告的每人均按该时间计算，下同）；

5.参加外部董事内部务虚会，一般按 1 个工作日计算，超过 1 个工作日的按实际时间计算；

6.参加企业组织的内部培训，按实际时间计算；

7.代表任职企业参加各类对外会议、活动等，按实际时间计算；

8.董事会会议前，外部董事向市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会提交 1 份董事会会前报告，按 0.5 个工作日计算；董事会会议后，外部董事向市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会提交 1 份董事会会议履职情况报告，按 0.5 个工作日计算；就发现企业存在的重大决策不规范、重大风险隐患、重要问题线索，或者是有损国有资本权益的事项向市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会提交 1 份专项报告，按 3 个工作日计算；外部董事向市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会提交 1 份综合报告，按 3 个工作日计算；

9.参加市国资办、所属乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会组织的外部董事工作例会、座谈会、专题会、培训、谈心谈话等活动，按实际时间计算；

10.其他履职时间根据实际情况合理确定。

市考核办 市国资办

关于印发《2022年度泰兴市市属国有企业 综合考核实施办法》等文件的通知

泰国资〔2022〕31号

各市属国有企业：

《2022年度泰兴市市属国有企业综合考核实施办法》《2022年度泰兴市市属国有企业高质量发展考核实施方案》《2022年度泰兴市市属国有企业党的建设考核实施方案》《2022年度泰兴市市属国有企业治企兴企满意度评价实施方案》已经市考核委会议审议通过，现印发给你们，请认真贯彻落实。

泰兴市考核工作委员会办公室 泰兴市人民政府国有资产监督管理委员会办公室

2022年7月19日

2022年度泰兴市市属国有企业综合考核实施办法

为深入贯彻落实党中央国务院、省委省政府、泰州市委市政府和泰兴市委市政府系列决策部署，扎实推动市属国有企业高质量发展，引导市属国有企业提质增效升级，根据《2022年度泰兴市综合考核实施办法》《泰兴市市属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法》等文件精神，结合市属国有企业实际，制定本办法。

一、总体要求

以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，深入贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，紧扣“打造产城融合、‘三生’协同的标杆城市”总目标，坚持和加强党对国有企业的全面领导，突出高质量发展总导向，充分发挥综合考核的引导、激励和约束作用，切实增强国有经济竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力，不断做强做优做大国有资本和国有企业。

二、考核对象

共7家市属国有企业，分别为：泰兴一建建设集团有限公司、泰兴市城市投资发展集团有限公司、泰兴市交通产业（集团）有限公司、泰兴市中兴国有资产经营投资有限公司、

泰兴市中鑫投资集团有限公司、泰兴市港口集团有限公司、泰兴市工程集中建设项目管理有限公司。

委托相关乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会（管理办）代为行使出资人职责的市属区镇管理国有企业参照本考核实施办法执行，由市国资办会同乡镇人民政府（街道办事处）、园区管委会（管理办）组织纪检部门、财政和国资管理部门开展考核。

三、考核内容

（一）高质量发展成效。深入践行新发展理念，以效益效率为核心，以防范风险为底线，围绕“五力”优化考核指标，重点考核市属国有企业经营业绩、风险防控、改革创新、服务大局、制度规范等方面取得的成效。

（二）党的建设成效。深入落实新时代党的建设总要求，突出严的主基调，重点考核市属国有企业党的领导融入公司治理、党建与经营融合发展和落实党建工作、意识形态工作、党风廉政建设责任制等情况，主要包括政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设、制度建设和深入推进反腐败斗争等方面取得的成效。

（三）治企兴企满意度评价。按照知情度、关联度原则，广泛听取各方面意见，重点围绕治企兴企成效和社会影响的满意程度进行评价。具体由分管市领导和市有关单位代表、市属国有企业领导班子成员和外部董事、企业职工代表评价。

四、计分方法

（一）计分方式

市属国有企业年度综合考核实行“乘数计分法”，计算公式为：年度综合考核得分=（高质量发展成效考核得分×90%+治企兴企满意度评价得分×10%）×（党的建设成效考核得分÷80）。

高质量发展成效、党的建设成效、治企兴企满意度评价均实行百分制考核。高质量发展成效考核分值为100分，根据企业不同类别分别设置定量指标和定性指标、共性指标和个性指标，另设加减分项。党的建设成效考核分值为100分，另设加减分项。治企兴企满意度评价分值为100分，其中分管市领导和市有关单位代表占60%，市属国有企业领导班子成员和外部董事占20%，企业职工代表占20%。

（二）计分规则

根据指标重要程度，设置差异化权重。对定性指标和非客观性定量指标，应实行集体评分，分别评分、合成计分。指标分值应当至少保留2位小数。

1. 定量指标。一般选取引领性、非自测、易量化、可查证、能比较的相关指标，按照

每个指标的说明和计分细则，根据实际完成情况计分。

2. 定性指标。采用“格次赋分法”，按照工作进度、完成质量等情况，先定“A、B、C、D”四类格次，再排格次内顺序，后赋分值。定性指标考核计时，差别化率不得低于20%，即按百分制折算，90分及以上的不超过该目标考核对象总数的20%，80分以下的不低于该目标考核对象总数的20%，同分值的不超过该目标考核对象总数的20%。

3. 加减分项。严格控制加减分项，同一事项不重复计分，加减分逐项累计。

4. 治企兴企满意度评价。采取发放满意度评价表、测评等方式进行，分别赋予一定分值。

五、等次评定

根据综合考核得分排名，分为“第一、第二、第三、第四”四个等次，其中，“第一”等次一般占考核企业总数的35%左右。对受到泰州市委市政府及以上通报批评的，企业年度综合考核结果不得确定为“第二”及以上等次。发生较大及以上安全责任事故、重大环境污染责任事故、重大群体事件等事项的，作降等次处理。

六、结果运用

（一）反馈提升。市考核办、市国资办及时向被考核企业反馈年度综合考核结果。对考核排名靠后的，深入分析研究，帮助找准症结，推动改进提升。

（二）表彰激励。在全市综合考核总结表彰大会上，褒奖先进，颁发奖牌。将年度综合考核结果与企业负责人年度考核等次评定、年度绩效薪酬核算、退休待遇核定进行挂钩。

（三）选拔使用。将年度综合考核结果作为企业领导人员选用的重要依据，对在高质量发展、加强党的建设等方面作出突出贡献，或受到党中央国务院、省委省政府、泰州市委市政府、泰兴市委市政府表彰的企业领导人员，同等条件下优先提拔使用。

（四）责任约束。年度综合考核结果排名末位的市属国有企业，应当向上级主管部门书面报告，剖析原因，提出整改措施。

七、有关要求

（一）加强统筹协调。市属国有企业年度综合考核工作由市考核委统筹，市国资办会同市考核办等有关部门具体组织实施。按照责任明确、分工负责、集中运用的原则，考核结果经市属国有企业自查、市国资办评价汇总后，提请市考核委审定。

（二）优化方式方法。市国资办对指标计分和数据结果实行全程纪实、全程负责，并负责考核内容、分值、权重等解释工作。市国资办要认真落实中央、省、市关于统筹规范督查检查考核工作的有关要求，进一步改进工作作风，提高工作质量和效率，切实减轻考

核对象的负担，力求做到方法简便、程序简化、有据可查、结果公正。

（三）完善考核程序。坚持过程管理和结果控制相统一，实行平时考核与年终考核相结合。一是抓好季度监测。市属国有企业根据工作任务和考核指标进行细化分解，明确序时进度，并落实到企业责任领导以及分管、协管的部门和下属企业。市国资办建立季度财务和运营分析等制度，对指标完成情况进行监测评价。建立提醒督办机制，对未达时序进度要求或监测过程中发现的问题，及时提醒，动态跟踪整改落实情况。二是优化半年评估。市国资办结合督查、调研、监测等情况，开展半年评估，通报任务完成进度，点评存在不足，开展工作交流，推动共同提升。三是简化年终考核。市考核办、市委组织部、市国资办按照统一组织、分类考核、综合评价的办法，集中开展年终考核。

（四）严肃考核纪律。各市属国有企业要对照年度综合考核内容及要求，认真做好各项基础工作，确保材料和数据真实、准确、完整、及时。如发现故意造假行为，相应指标不予计分，并酌情减分，情节严重的，给予通报批评，并对本年度综合考核作降等次处理，严肃追究责任。对因非客观原因导致财务快报数据与决算数据差异较大的，影响到综合考核等次评定的，在薪酬兑现时双倍等额扣罚处理。

2022年度泰兴市市属国有企业 高质量发展考核实施方案

为深入贯彻落实市委市政府决策部署，引导市属国有企业向结构更优、效益更好、质量更高的方向发展，根据《2022年度泰兴市市属国有企业综合考核实施办法》等文件精神，结合市属国有企业实际，制定本方案。

一、考核内容

根据国有资本的战略定位和发展目标，以效益效率为核心，以防范风险为底线，统筹考虑企业年度工作重点，围绕“五力”优化考核指标，考核内容包括经营业绩、风险防控、改革创新、服务大局、制度规范等方面。

二、考核指标及权重设置

按照市属国有企业发展与我市国民经济发展速度相衔接、与高质量发展要求相适应的原则，合理确定企业年度经营业绩考核目标。市属国有企业高质量发展年度考核设7个一级指标，根据市属国有企业功能性质不同，突出考核重点，设置差异化权重，个性指标与共性指标相衔接，定性指标和定量指标相结合。

三、考核评价计分办法

年度高质量发展成效考核得分=∑考核指标得分+加减分值。

考核评价实行定量数据监测和定性内容“双印证”评定方法，其中，定量数据由市国资办根据当年财务快报、经审计的相关数据等，结合企业报送材料，进行审核、计算；定性内容由市国资办组建高质量发展考核小组进行集中评议，两方面结果互相补充、共同印证，形成评定结果。

- 附件：1. 2022年度泰兴市市属国有企业高质量发展考核指标及权重
2. 2022年度泰兴市市属国有企业高质量发展考核指标说明和计分方法
3. 加减分项计分细则

附件 1

2022 年度泰兴市市属国有企业高质量发展考核指标及权重

序号	指标	计量单位	指标类型	权重 (%)			数据来源	
				竞争类	功能类	中鑫投资		
1	效益指标	利润总额	万元	定量	10	5	5	市国资办
		营业收入	万元	定量	10	5	5	市国资办
		上缴税费	万元	定量	18	/	/	市国资办
2	效率指标	净资产收益率	%	定量	3	3	3	市国资办
		营业利润率	%	定量	8	8	6	市国资办
		人均营业利润	万元	定量	8	8	6	市国资办
3	风险防控指标	资产负债率	%	定量	8	5	5	市国资办
		控降融资成本	%	定量	2	10	10	市国资办
		控制债务规模	%	定量	/	8	/	市国资办
		优化融资结构	%	定量	2	7	7	市国资办
		融资计划执行情况	—	定量、定性	/	5	5	市国资办
“资金池”管理情况	—	定量、定性	/	/	15	市国资办		
4	个性考核指标	重大专项任务	—	定量、定性	/	8	5	市城建办 市国资办
		行业指标	—	定量	4	2	2	市国资办
		市场化转型项目	—	定量、定性	3	3	3	市国资办
5	专项考核指标	全面完成深化国企改革三年行动任务	—	定量	7	8	8	市国资办
		创新发展	—	定量、定性	4	4	4	市国资办
6	综合评价指标	现代企业制度	—	定性	2	2	2	市国资办
		员工福祉	—	定性	2	2	2	市国资办
		财务监督管理	—	定量、定性	4	4	4	市国资办
7	监测指标	动态化适时监测考核	—	定量、定性	5	3	3	市国资办

备注：1.竞争类企业：泰兴一建

2.功能类企业：城投集团、交通集团、中兴国投、港口集团

3.集建公司另行制定高质量考核指标和计分方法

附件 2

2022 年度泰兴市市属国有企业高质量发展考核指标说明和计分方法

一、效益指标

1. 利润总额（5 分-10 分）

指标说明：企业在年度内通过生产经营活动所实现的最终财务成果，反映市属国有企业年度盈利水平状况的考核指标。

计分方法：

①完成值不低于目标值得满分的 90%。

②完成值高于目标值，以满分的 90%为基础，每高于目标值 1%加满分的 1%，最多加满分的 10%。

③完成值低于目标值，以满分的 90%为基础，每低于目标值 1%扣满分的 1%，扣完为止。

2. 营业收入（5 分-10 分）

指标说明：企业在生产经营活动中，因销售产品或提供劳务而取得的各项收入，包括主营业务收入和其他业务收入，反映市属国有企业年度发展能力状况的考核指标。

计分方法：

①完成值不低于目标值得满分的 90%。

②完成值高于目标值，以满分的 90%为基础，每高于目标值 1%加满分的 1%，最多加满分的 10%。

③完成值低于目标值，以满分的 90%为基础，每低于目标值 1%扣满分的 1%，扣完为止。

3. 上缴税费（18 分）

指标说明：集团全年本地实际纳税总额。

计分方法：

①完成值不低于目标值得 16 分。

②完成值高于目标值，以 16 分为基础，每高于目标值 1%加 0.2 分，最多加 2 分。

③完成值低于目标值，以 16 分为基础，每低于目标值 1%扣 0.2 分，扣完为止。

二、效率指标

1. 净资产收益率（3分）

指标说明：年度内股东权益的收益水平，反映市属国有企业年度盈利能力状况的考核指标。

$$\text{净资产收益率} = \frac{\text{归属于母公司所有者的净利润}}{\text{平均归属于母公司所有者权益}} \times 100\%$$

平均归属于母公司所有者权益=（年初归属于母公司所有者权益合计+年末归属于母公司所有者权益合计）÷2

计分方法：

①完成值不低于目标值得 2.7 分。

②完成值高于目标值，以 2.7 分为基础，每高于目标值 0.1 个百分点加 0.03 分，最多加 0.3 分。

③完成值低于目标值，以 2.7 分为基础，每低于目标值 0.1 个百分点扣 0.03 分，扣完为止。

2. 营业利润率（6分-8分）

指标说明：营业利润占营业收入的比重，反映市属国有企业的营业效率、盈利能力状况的考核指标。

$$\text{营业利润率} = \frac{\text{营业利润}}{\text{营业收入}} \times 100\%$$

计分方法：

①完成值不低于目标值（按基准值、去年同期值孰优计算，下同）得满分的 90%。

②完成值高于目标值，以满分的 90%为基础，每高于目标值 0.1 个百分点加满分的 1%，最多加满分的 10%。

③完成值低于目标值，以满分的 90%为基础，每低于目标值 0.1 个百分点扣满分的 1%，扣完为止。

3. 人均营业利润（6分-8分）

指标说明：市属国有企业职工年度内创造的劳动成果与其相适应的劳动消耗量的比值。反映市属国有企业年度内经营效率状况的考核指标。

$$\text{人均营业利润} = \frac{\text{营业利润}}{\text{年度职工平均人数}}$$

年度职工平均人数=(年初职工人数+年末职工人数)÷2(以职工工资总额口径为准)

计分方法:

①完成值不低于目标值(按基准值、去年同期值孰优计算,下同)得满分的90%。

②完成值高于目标值,以满分的90%为基础,每高于目标值1%加满分的1%,最多加满分的10%。

③完成值低于目标值,以满分的90%为基础,每低于目标值1%扣满分的1%,扣完为止。

三、风险防控指标

1. 资产负债率(5分-8分)

指标说明:反映市属国有企业债务风险状况的考核指标。

(1)竞争类企业合并报表资产负债率控制在89.35%(含)以内(8分)。

计分方法:

①完成值不高于目标值得7.2分。

②完成值低于目标值,以7.2分为基础,每低于目标值0.1个百分点加0.08分,最多加0.8分。

③完成值高于目标值,以7.2分为基础,每高于目标值0.1个百分点扣0.08分,扣完为止。

(2)功能类企业(含中鑫投资)合并报表资产负债率控制在65%(含)以内(5分)。

计分方法:

①资产负债率控制在65%(含)以内的得3分,超过65%的不得分。

②资产负债率控制在规定范围内,按照压降率由高到低排序,第一名得2分,每递减一名扣0.4分。

2. 控降融资成本(2分-10分)

指标说明:反映市属国有企业当年债务融资成本的考核指标。

企业融资成本率=企业年度发生的贷款利息、手续费等各项财务费用之和/本年度企业债务平均值(上年年末全部债务余额和本年年末全部债务余额的平均值)×100%。

计分方法:

(1)竞争类企业(2分)

①完成值不高于目标值(去年同期值,下同)得1.8分。

②完成值低于目标值,以1.8分为基础,每低于目标值0.1个百分点加0.02分,最多

加 0.2 分。

③完成值高于目标值，以 1.8 分为基础，每高于目标值 0.1 个百分点扣 0.02 分，扣完为止。

(2) 功能类企业（含中鑫投资）（10 分）

①综合融资成本控制在国有企业债务风险防范化解责任状规定的上限范围内的得 4 分，超过规定范围的不得分。

②综合融资成本控制在规定范围内，按照压降率由高到低排序，第一名得 3 分，每递减一名扣 0.5 分。

③单笔新增融资年化成本，市属市管企业控制在 6.5%（含）以内、市属区镇管理企业控制在 7.5%（含）以内的得 3 分，未经批准超过规定范围的不得分。

3. 控制债务规模（8 分）

指标说明：反映市属国有企业债务总额规模控制的考核指标。

本年债务增速 = (本年年末全部债务余额 - 上年年末全部债务余额) / 上年年末全部债务余额 × 100%

计分方法：

①债务增速控制在市政府、市国资办审核确定的管控范围内的得 5 分，超过规定范围的不得分。

②债务增速控制在规定范围内，按照压降率由高到低排序，第一名得 3 分，每递减一名扣 0.5 分。

4. 优化融资结构（2 分-7 分）

指标说明：反映市属国有企业高成本债务置换优化融资结构的考核指标。

非标融资占比 = 本年年末非标融资余额 / 本年年末全部债务余额 × 100%

计分方法：

(1) 竞争类企业（2 分）

①非标融资占比不高于目标值（去年同期值，下同）得 1.8 分。

②非标融资占比低于目标值，以 1.8 分为基础，每低于目标值 0.1 个百分点加 0.02 分，最多加 0.2 分。

③非标融资占比高于目标值，以 1.8 分为基础，每高于目标值 0.1 个百分点扣 0.02 分，扣完为止。

(2) 功能类企业（含中鑫投资）（7 分）

①无非标融资产品的得 7 分。

②非标融资占比与企业上年相比，降幅不低于 5 个百分点的得 4 分，低于 5 个百分点的不得分。

③非标融资占比降幅在规定范围内，按照压降率由高到低排序，第一名得 3 分，每递减一名扣 0.5 分。

5. 融资计划执行情况（5 分）

指标说明：反映市属国有企业当年融资计划完成情况的考核指标。

融资计划完成率=本年累计实际融资额/本年计划融资额×100%

计分方法：

（1）功能类企业：

①根据市国资办批准的 2022 年融资计划每月按序时融资，且确保资金链可持续的得 5 分。

②出现向资金池调度应急资金的，每调度一次扣 0.5 分，逾期未还的一次扣 0.5 分，扣完为止。

③超出经审批调整的融资计划的，每超过 1 个百分点扣 1 分，扣完为止。

（2）中鑫投资：

①根据市国资办批准的 2022 年融资计划每月按序时融资的得 5 分，未按时完成的见一次扣 1 分，扣完为止。

②全年未完成 30 亿元融资计划的此项不得分。

③超出经审批调整的融资计划的，每超过 1 个百分点扣 1 分，扣完为止。

6. “资金池”管理情况（15 分）

指标说明：规范“资金池”资金管理，保证资金运作的安全和稳健，防范化解债务风险。

计分方法：

①按规定的决策程序进行资金调度得 5 分，未按规定程序执行的见一次扣 1 分，扣完为止。

②按审批程序按时调度资金得 5 分，未及时调度到位的见一次扣 1 分，扣完为止。

③资金到期按时回收的得 5 分，未经批准未能按时回收的见一次扣 1 分，扣完为止。

四、个性考核指标

1. 重大专项任务（5 分-8 分）

指标说明：反映市属国有企业服务大局，完成市委市政府及上级部门确定的重大建设

项目情况。具体以市城建办考核结果为准。

计分方法：定量或格次赋分法。

2. 行业指标（2分-4分）

指标说明：根据企业功能定位和行业特点等，“一企一策”设置个性化考核指标，推动企业高质量发展。

计分方法：定量或格次赋分法。

3. 市场化转型项目（3分）

指标说明：为进一步突出市场化方向，聚力转型，设置市场化转型项目指标，激发出企业更多内涵式、质量型的发展动力。具体以下达的目标清单为考核依据。

计分方法：定量或格次赋分法。

五、专项考核指标

1. 全面完成深化国企改革三年行动任务（7分-8分）

指标说明：我市国企改革三年行动实施方案（2020—2022年）明确要求，将方案落实情况作为对市属国有企业考核的重要内容。

（1）改革任务完成情况（3分）

计分方法：

根据《泰兴市国企改革三年行动实施方案》和省国企改革领导小组办公室的部署要求，确定市属国有企业落实国企改革三年行动需完成的改革任务N项（不包含已纳入单列考核事项）。截至2022年上半年，某市属国有企业完成的改革任务共M项。完成率=M/N（百分比），得分=完成率×3分。

（2）盘活存量资产专项整治（1分）

计分方法：

盘活存量资产专项整治完成率=实际盘活资产总量/摸排上报的存量资产总量×100%，按完成率由高到低排名，第一名得1分，每递减一名扣0.2分。

（3）功能类企业（含中鑫投资）融资平台清理整合（3分）

计分方法：

根据《泰兴市国有企业（融资平台公司）清理整合方案》文件要求，确定市属国有企业集团（总公司）2022年度需清理整合的户数。

融资平台清理整合得分=各集团已清理整合户数/该集团需清理整合户数×3分。

（4）经理层成员任期制和契约化管理（1分-3分）

计分方法：

根据《市国资办关于在市属国企推行经理层成员任期制和契约化管理有关事项的通知》（泰国资〔2021〕42号）、《关于在市属国有企业集团（总公司）及子企业推行经理层成员任期制和契约化管理的通知》（泰国资〔2022〕8号）要求，企业集团及各级子企业全面完成经理层成员任期制和契约化管理工作。截止2022年6月，企业集团及各级子企业全面完成的得满分（竞争类3分，功能类1分），未全面完成的得0分。

2. 创新发展（4分）

指标说明：反映市属国有企业高质量发展的要求，突出创新驱动，引导企业加强管理创新、服务创新、技术创新，加快质量变革、效率变革、动力变革，积极培育新技能，不断增强核心竞争力。

（1）创新举措（1分）：创新发展战略和举措，进一步推动优化资本布局和结构调整；与高校、科研院所等建立长效合作机制，围绕关键共性技术开展联合攻关；有较强的创新人才培养机制；积极与产业链上下游企业之间的产业协同和技术合作攻关；将创新的新知识、新技术、新工艺、新模式加以应用，体现创新成果价值。

计分方法：定量或格次赋分法。

（2）改革创新奖评选（3分）：评选侧重于从改革的创新性、实效性、引领性等方面来进行，包括商业模式、运作管理、技术革新、服务理念、文化特色等方面，其中对涉及资金投入的项目，要从投资回报率、营业收入、利润总额等指标方面来评价。改革创新奖分别设立一等奖、二等奖、三等奖若干名，一等奖得3分、二等奖得2分、三等奖得1分。

六、综合评价指标

1. 现代企业制度（2分）

指标说明：以建设中国特色现代国有企业制度为目标，积极适应国有企业改革的新形势新要求，坚持权责法定、权责透明、协调运转、有效制衡的公司治理机制，推动制度优势更好地转化为治理效能。

建立外部董事履职记实台账，记录外部董事参加会议、发表意见、沟通调研等方面工作情况，提高外部董事履职质量；重要子企业全面落实董事会6项职权；集团公司及其各级子企业全面建立董事会向经理层授权的管理制度，充分发挥经理层经营管理作用，保障经理层谋经营、抓落实、强管理。

计分方法：定量或格次赋分法。

2. 员工福祉（2分）

指标说明：反映企业积极构建和谐劳动关系，职工平均收入水平较上年增长、维护职工合法权益，按规定落实国家、省和市福利待遇等情况。

建立科学的工资水平决定机制，在企业经济效益增长的基础上实现职工工资的正常增长，工资总额管理制度按规定要求报市国资办备案，工资总额信息按规定要求通过网站等途径向社会披露；落实新时代产业工人队伍建设改革相关政策，提高产业工人素质，畅通产业工人发展通道，提高技术工人待遇；贯彻落实劳动合同法、社会保险等法律法规，加强劳动用工管理，建立劳动规章制度，依法及时足额缴纳各项社会保险费；保障职工民主权利，发挥职代会在企业重大决策、涉及职工切身利益等重大事项上的重要作用。

计分方法：定量或格次赋分法。

3. 财务监督管理（4分）

指标说明：具体以《关于进一步加强国有企业财务管理工作的意见》（泰国资〔2022〕11号）、《关于进一步加强市属国有企业内部审计工作意见的通知》（泰国资〔2022〕20号）等文件为考核依据。

计分方法：定量或格次赋分法。

七、监测指标

动态化适时监测考核（3分-5分）

指标说明：根据企业功能分类、产业布局、资源整合、转型升级等情况，将部分重点领域、重点事项、重要工作以及年初未预见但上级有部署的突击性事项等纳入监测，实行动态化适时监测考核，充分体现问题导向、目标导向、考核导向。

计分方法：定量或格次赋分法

附件 3

加减分项计分细则

一、加分项

加分项逐项累计加分，同一事项不重复加分，按最高得分计算。

1. 以市属国有企业为单元，受到党中央国务院（含中办、国办）、省委、省政府（含省委办、省政府办）和国家部委、泰州市委市政府和省级部门书面综合性表彰奖励（有正式文号）的，每有一项分别加 2 分、1 分、0.5 分；以市属国有企业为单元，企业内部部门或所属全资及控股企业（拥有实质管理权），按标准的 50% 加分。

2. 被评为“骏马奖”的，每次加 1 分。

3. 其他经市国资办认定的加分项目，以相关文件或会议为准。

二、减分项

对企业发生违法违纪行为、安全生产事故、环境污染（节能减排）事件、信访维稳事件、违法生产经营、违反国资监管制度等方面给予减分。减分项逐项累计减分，同一事项不重复扣分。同一行为，被追究多项过错责任的，或多人因同一事项被追究过错责任的，以减分最高的一项为准。

（一）违纪违法行

1. 被考核企业领导班子成员受处分的：党内警告、严重警告、政务警告、记过、记大过、降级的，每起扣 1 分；撤销党内职务、留党察看、政务撤职的，每起扣 2 分；开除党籍、政务开除的，每起扣 3 分。其中被考核企业党委、纪委在其上级等单位初核前主动报告的，减半扣分。

2. 被考核企业未及时查处其直接管理人员违纪违法问题，后由被考核企业上级主管部门及执法部门督促查处和直接查处或通报的，每起按上述标准的 50% 扣减。

3. 企业主动查处或主动上报问题线索并被查实的，不予扣分。

（二）安全生产事故

在公司责任范围内发生安全生产事故，按一般事故、较大事故、重大事故、特别重大事故每起分别扣 1 分、3 分、6 分、10 分。

（三）环境污染事件

在公司责任范围内发生重大环境污染事件，每起扣 1 分；造成严重影响的，每起扣 3

分。

（四）信访维稳事件

在公司责任范围内发生信访维稳事件，因处置不当造成不良影响的，每起扣1分；造成严重影响的，每起扣2分。

（五）违法生产经营

在公司责任范围内发生重大违法经营活动，并受到相关部门处罚的，每起扣2分，造成严重影响的，每起扣3分。

（六）违反国资监管制度

1. 资产处置未按规定履行审批程序的，每起扣2分。

2. 未按《泰兴市市属国有企业融资监督管理办法（试行）》（泰政办发〔2021〕58号）、《泰兴市市属国有企业发行信用类债券管理办法（试行）》（泰政办发〔2021〕59号）等文件规范融资行为的，每起扣2分。

3. 未按《泰兴市市属国有企业投资监督管理办法（试行）》（泰政办发〔2021〕48号）、《关于加强政府和国有企业投资项目投资控制管理的意见（试行）》（泰政办发〔2022〕4号）等文件规范投资行为的，每起扣2分；违规投资造成国有资产损失以及其他严重不良后果的，每起扣4分。

（七）其它减分及说明

1. 受到党中央国务院（含中办、国办）、省委省政府（含省委办、省政府办）和国家部委、泰州市委市政府和省级部门书面通报批评的，每有一项分别扣4分、2分、1分。

2. 被评为“蜗牛奖”的，每次扣1分。

3. 督促检查减分项。“专项督查”每个督查项扣分最高不超过1分；“日常督查”扣分最高不超过3分，其中国资监管整改函每个扣0.5分、警示函每个扣0.2分、工作联系函每个扣0.1分。

4. 企业出现拖欠工资和“五险一金”等行为，造成社会影响的，每起扣1分；造成严重影响的，每起扣2分。

5. 如出现市委、市政府规定的其他一票否决情形的事项，每出现一项，扣5分。

6. 在其他方面造成不良影响的，经市国资办认定后，视情节扣分。

2022年度泰兴市市属国有企业 党的建设考核实施方案

为深入学习贯彻习近平新时代中国特色社会主义思想，全面贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，认真落实省市党代会精神，全面提高市属国有企业党的建设质量和水平，根据《2022年度泰兴市市属国有企业综合考核实施办法》等规定，结合市属国有企业实际，制定本方案。

一、考核内容

市属国有企业党的建设重点考核党的领导融入公司治理、党建与经营融合发展和落实党建工作、意识形态工作、党风廉政建设责任制等情况，考核内容主要由政治建设、思想建设、组织建设、作风建设、纪律建设、制度和深入推进反腐败斗争等方面组成。

二、考核指标及权重设置

市属国有企业党的建设年度考核共设10个指标，总分值共100分。考核指标及权重如下。

序号	指标名称	权重
1	加强党的政治建设	10
2	强化思想理论武装	10
3	严格落实意识形态工作责任制	8
4	加强领导班子自身建设	8
5	建强企业基层党组织	15
6	建设高素质人才队伍	10
7	压实全面从严治党主体责任	10
8	推进廉洁国企建设	15
9	做好统战群团和企业文化工作	6
10	推进党建工作创新	8
权重合计		100

三、考核评价计分办法

年度党的建设考核得分=Σ考核指标得分+加减分值。实行平时监测、现场考核“双印证”评定，综合分析确定考核结果。

附件：1. 2022年度市属国有企业党的建设考核指标说明和计分方法

2. 加减分项计分细则

附件 1

2022 年度市属国有企业党的建设考核 指标说明和计分方法

1. 加强党的政治建设（10 分）。把党的政治建设摆在首位，牢牢把握国有企业政治属性，贯彻落实两个“一以贯之”，增强“四个意识”、坚定“四个自信”、做到“两个维护”；坚决落实党中央及省市委决策部署，推动企业聚焦主责主业，服务国家发展战略和全市经济社会发展大局；坚持和加强党对国有企业的全面领导，明确企业党组织在决策、执行、监督各环节的权责和工作方式，正确处理企业党组织和董事会、经理层等其他治理主体的关系，强化党组织对企业经营决策行为的前期论证、研判和监管，充分发挥企业党组织“把方向、管大局、促落实”领导作用。

计分方法：通过党建工作述职评议，运用格次赋分法。其中，集团公司及其重要子公司将党建工作要求写入章程，完善“双向进入、交叉任职”领导体制占 5 分，未按规定落实的扣 2 分；集团公司及其重要子公司落实重大决策事项党组织前置研究情况占 5 分，重大决策事项未经党组织前置研究的每起扣 2 分。

2. 强化思想理论武装（10 分）。认真践行习近平新时代中国特色社会主义思想，坚决贯彻党的十九大和十九届历次全会精神，深入学习习近平总书记关于国资国企改革发展和党的建设重要论述；坚持落实“第一议题”制度，企业党组织按要求认真开展学习研讨，推动理论学习常态化制度化规范化；精心组织开展党的二十大精神学习宣传贯彻工作，及时召开宣讲报告会、举办专题学习班，把市属国有企业广大党员干部思想、行动统一到党的二十大精神上来，确保党的二十大精神在市属国有企业落地生根。

计分方法：通过党建工作述职评议，运用格次赋分法。其中，中心组的学习研讨占 4 分，没有制定中心组学习计划扣 1 分，中心组学习不得少于 12 次，每少一次扣 0.5 分，交流研讨不得低于 6 次，每少一次扣 0.5 分；全年领导班子成员每人至少形成一篇调研文章，每少一篇扣 1 分；坚持落实“第一议题”制度占 3 分；二十大的宣贯工作占 3 分，没有按照要求开展活动的视情况扣分。

3. 严格落实意识形态工作责任制（8 分）。认真履行意识形态主体责任，按照《2022 年全市意识形态工作任务清单》要求，落细落实各项制度；落实主管主办责任，强化意识形态阵地管理，定期开展风险点排查整治，及时帮助党员干部及职工群众澄清模糊思想认

识，切实维护意识形态安全；加强网络等舆论阵地的管理，严防发生有影响的舆情案（事）件。

计分方法：根据企业党组织意识形态专题报告，通过党建工作述职评议，运用格次赋分法。其中，全年专题研究2次意识形态工作占2分，少一次扣1分；按要求落实相关制度占3分，未按要求落实相关制度的，每少一项扣1分；明确企业网上舆情监控员占1分；发生舆情案（事）件扣3分。

4.加强领导班子自身建设（8分）。领导班子和班子成员严格遵守政治纪律和政治规矩，认真落实“三重一大”决策制度，自觉执行民主集中制；领导班子善于统揽全局，坚强有力，整体功能发挥较好，班子正职之间配合默契，班子成员之间既分工明确、各司其职，又相互补台、相互支持。

计分方法：企业领导班子民主测评总体评价“优秀”占比达85%的得基准分6.5分，每提高1个百分点加0.1分，每降低1个百分点扣0.1分；班子存在无原则纠纷、不团结问题的扣0.3分；班子存在落实“三重一大”决策制度要求不严格、不规范、不到位的，每发现一起扣0.1分。

5.建强企业基层党组织（15分）。认真落实《中国共产党国有企业基层组织工作条例（试行）》，健全完善基层组织、优化组织设置；进一步提高党支部书记、子企业主要负责人“一肩挑”比例；抓实抓紧基层支部规范化建设，充分发挥党建引领作用，结合国企实际，打造特色品牌项目；严格党员教育管理、严肃党内政治生活，创新开展“固定+特色”主题党日；巩固拓展党史学习教育成果，广泛设立党员示范岗，积极开展党员志愿服务；注重吸收生产经营一线和青年职工入党，加强对党员的理想信念教育和业务能力培训，努力把党员培养成生产经营的能手、创新创业的模范。

计分方法：通过党建工作述职评议，运用格次赋分法。其中，基层组织建设占6分，党支部应建未建的，每发现一家扣1分，“一肩挑”比例低于80%的扣1分；发展党员工作占3分，年度发展党员计划未完成的，每少1人扣1分，每发现一起本年度新发展党员违规违纪问题的扣1分；基层支部活动开展情况占6分，“四不两直”检查每发现一起负面情形，扣0.5分，未有效开展分类定级、星级评定的扣2分，未创建党建特色品牌的扣2分。

6.建设高素质人才队伍（10分）。严格执行《泰兴市市属国有企业机构设置及员额制管理暂行办法》，企业中层、下属子公司领导人员按职数配置，选拔任用工作符合规范程序要求；企业职工“职务能升能降、收入能高能低、人员能进能出”三项制度健全，职工档案资料规范完整；结合自身实际制定年度培训计划，建立企业人才队伍信息库，围绕产业结构

调整，聚焦发展最前沿，加大人才引进力度；严格执行市属国有企业人员招录有关规定，企业年度用工有计划，招聘方案按规定程序审批。

计分方法：通过党建工作述职评议，运用格次赋分法。其中，未按照选拔任用规定执行的，每少1项程序扣1分；三项制度不健全的，少一项扣1分；干部职工档案管理不规范的扣0.5分；无规范档案室的扣0.5分；没有制定年度培训计划的扣0.5分；没有建立企业人才信息库的扣0.5分；招录方案或计划未按规定程序审批（备案）的，每少1次扣1分，招录情况未及时备案的扣1分。

7.压实全面从严治党主体责任（10分）。企业党组织定期专题研究部署全面从严治党工作，制定落实企业党组织履行全面从严治党主体责任清单、企业党组织书记抓基层党建工作责任清单；按规定组织基层党组织书记抓党建述职评议考核；规范党务部门设置，加强党组织书记和党务工作人员队伍建设，推动形成上下贯通、执行有力的责任落实体系；认真抓好巡视巡察意见以及审计、财政相关部门提出的问题整改工作。

计分方法：通过党建工作述职评议，运用格次赋分法。其中，全年专题研究部署全面从严治党工作至少2次占1分，每少1次扣0.5分；制定责任清单占1分；按规定组织基层支部书记抓党建述职评议考核占2分；加强党组织书记和党务工作人员队伍建设占2分，未设置党务部门的扣1分；抓好巡视巡察意见等问题整改工作占4分，未制定问题整改方案、整改清单的扣1分，整改情况每有1项未按时完成的扣0.5分，问题整改不到位的扣4分。

8.推进廉洁国企建设（15分）。严格执行中央八项规定、省市十项规定、泰州市作风建设“十条禁令”精神，严肃查处“四风”问题；坚持执纪必严、违纪必究，实事求是运用“四种形态”，认真落实问责条例，注重抓早抓小，通过开展日常监管、内部审计、财务检查、以及制度落实情况自查督查，及时堵塞制度漏洞；深入推进“四联动”工作机制，常态化开展廉洁风险防控，党章党规党纪教育特别是警示教育；加强对企业关键岗位、重要人员特别是主要负责人的监督，强化对权力集中、资金密集、资源富集、资产聚集的重点部门和单位的问题查处，保持反腐败高压态势，一体推进不敢腐、不能腐、不想腐；持续推进国有企业廉洁文化建设，丰富廉洁文化示范点内涵。

计分方法：综合市纪委监委对各单位清廉指数考评排名情况运用格次赋分法。其中，开展警示教育和廉洁风险排查防控，运用好监督执纪“四种形态”，及时发现处置苗头性、倾向性问题，减少腐败存量、遏制腐败增量占4分；开展自查自纠活动占3分，自查自纠整改落实举措不明显的酌情扣分，未开展活动的不得分；加大案件查办力度占4分，对上

级部门移交的“四风”和腐败问题线索，不及时查处纠正或查处不到位的，每发现 1 起扣 0.2 分（主动查处的不扣分）；廉洁文化建设占 4 分，廉洁文化相关活动开展不正常的酌情扣分。

9.做好统战群团和企业文化工作（6分）。加强统一战线工作，注重发现、培养、选拔党外代表人士，积极配合做好对台工作；重视抓好国家安全工作；注重党对工会、共青团、妇女组织等群团组织的领导，充分发挥桥梁纽带作用，推动群团组织团结动员职工群众围绕企业改革发展和生产经营建功立业；加强思想政治工作和精神文明建设，繁荣和发展企业先进文化，弘扬劳模精神、工匠精神，培养有理想守信念、懂技术会创新、敢担当讲奉献的新时代国企职工队伍；自觉履行社会责任，积极参与富民强村帮促、慈善公益等工作。

计分方法：通过党建工作述职评议，运用格次赋分法。其中统一战线工作占 2 分；群团特色工作占 2 分；富民强村帮促活动占 2 分。

10.推进党建工作创新（8分）。大力推进党建工作创新，以高质量党建引领高质量发展，以企业改革发展成果检验党组织工作成效，总结提炼宣传具有新时期国企党建工作特点的好经验好做法，努力打造在全市有地位、全省有影响的国企党建工作品牌。

计分方法：运用格次赋分法。

附件 2

加减分项计分细则

加减分项逐项累计计算，同一事项不重复加减。

一、加分项

以市属国有企业为单元，党的建设受到党中央、国务院（含中办、国办）书面综合性表彰奖励（有正式文号）的，加 2 分；受到省委、省政府（含省委办、省政府办）和国家部委书面综合性表彰奖励（有正式文号）的，加 1 分；受到泰州市委、市政府和省级部门书面综合性表彰奖励（有正式文号）的，加 0.5 分。以市属国有企业为单元，企业内部部门或所属全资及控股企业（拥有实质管理权），按标准的 50%加分。

二、减分项

党的建设受到党中央、国务院（含中办、国办）点名或书面通报批评的，扣 4 分；受到省委、省政府（含省委办、省政府办）和国家部委点名或书面通报批评的，扣 2 分；受到泰州市委、市政府和省级部门点名或书面通报批评的，扣 1 分。

2022年度泰兴市市属国有企业 治企兴企满意度评价实施方案

根据《2022年度泰兴市市属国有企业综合考核实施办法》，为统筹做好2022年度泰兴市市属国有企业治企兴企满意度评价工作，制定本实施方案。

一、评价内容

2022年度泰兴市市属国有企业治企兴企满意度评价主要内容是各类对象对治企兴企成效及社会影响的满意程度。满意度分4个选项，分别为满意、比较满意、基本满意、不满意。

二、评价时间

2022年12月上旬至2023年1月上旬。

三、评价对象

评价对象包括：分管市领导和市有关单位代表、市属国有企业领导班子成员和外部董事、企业职工代表等。

四、评价方法

2022年度泰兴市市属国有企业治企兴企满意度评价，采用发放满意度评价表、测评等评价方法。

五、评价样本

1. 分管市领导和市有关单位代表样本，为分管国资国企的市领导，市纪委监委分管负责人，市委组织部分管负责人、市国资办领导班子成员，市财政局、市审计局、市人力资源和社会保障局、市地方金融监督管理局负责人，市委组织部、市国资办相关职能科室负责人。

2. 市属国有企业领导班子成员和外部董事样本，为全体在任市属国有企业领导班子成员和外部董事。

3. 企业职工代表样本，按照一定比例在企业集团本部及各子（分）公司所有在职管理人员和普通员工中随机抽取。

六、评价分值权重

市属国有企业治企兴企满意度评价分值为100分。满意票以1.0的系数进行折算，比较满意票以0.8的系数进行折算，基本满意票以0.6的系数进行折算，不满意票以0的系数进行折算。

1. 分管市领导和市有关单位代表评价分值占 60%;
2. 市属国有企业领导班子成员和外部董事评价分值占 20%;
3. 企业职工代表评价分值占 20%。

七、有关要求

1. 市国资办组建 2022 年度泰兴市市属国有企业治企兴企满意度评价工作小组，专门负责满意度评价工作。

2. 企业职工的满意度评价，仅针对其所在市属国有企业；外部董事的满意度评价，仅针对其所履职的市属国有企业；其他人员的满意度评价，根据知情度原则组织实施。

3. 建立质量监控机制。满意度评价工作小组要客观公正，严格遵循评价程序，认真组织、全面落实评价任务。市国资办要组织专门人员对评价内容、程序和结果进行复核。

4. 评价结果及有关资料要严格保密，未经批准不得擅自对外发布和提供。

5. 满意度评价期间，各考核对象不得以任何形式进行引导干扰。一经发现查实后，重新组织调查，并视情况作减分、降等次处理。