

2023 年区属国有企业考核指标体系

为进一步发挥考核指挥棒作用，激发企业活力、助推企业做大做强，加快推进区属国有企业高质量发展，按照区属企业行业特点、功能定位、发展阶段、主责主业，科学设置差异化的考核指标，结合《深化区属国企改革实施方案》，将区属国有企业考核指标分为共性指标、个性化指标和综合指标三大类，同时设置加、减分项和调整事项，保留一票否决制度，共同构建 2023 年度区属国有企业高质量发展综合绩效考核指标体系。

一、考核基本原则

（一）按照国有资本保值增值、资本收益最大化、区委区政府交办重点任务最优化和可持续发展的原则，对各企业经营者经营业绩进行考核。

（二）按照党的二十大精神和中央经济工作会议精神，进一步聚焦区属企业提升核心竞争力，聚焦实现高质量发展，聚焦培育一流企业，对各企业“一利五率”进行考核。

（三）按照各企业功能定位、行业特点、资产经营规模等不同的特点，采取一企一策，实行科学的分类考核。

（四）按照权责利相统一的要求，建立企业经营业绩同激励约束机制相结合、结果考核与过程评价相统一、考核结果与薪酬相挂钩的考核制度，建立健全科学合理的资产经营

责任制。

二、考核范围对象

区属企业区分不同功能定位,突出不同考核重点,历城控股集团、历城金融控股集团作为区属一级竞争类企业,着重考核经济效益和市场竞争能力。历城城市发展集团作为区属一级功能类企业,着重考核重大投资及所承担重大专项任务完成情况。

三、考核指标设置

通过“三个相同”即总分相同、打分机制相同、考核时段相同为指标设置原则,结合企业“三个不同”即主责主业不同、项目类型不同、侧重点不同,做到“三个细化”即细化共性指标(经营业绩)、细化个性指标(重点项目)、细化综合指标(风险管控),通过对各分项指标分值上的区分细化,力求做到公平公正,打造历城高质量发展的个性化国企。

一是设置共性指标,实现统一化管理。突出对企业的资产保值增值和效益的考核。近年来,为推动中央企业加快实现高质量发展,国务院国资委不断加强经营指标引领,探索建立了中央企业经营指标体系。省、市国资委也根据国务院国资委要求,制定各省市国有企业高质量考核体系,而且各地市国有企业高质量考核指标体系,一直是动态调整的。2019年,提出“两利一率”(净利润、利润总额、资产负债率)。

2020 年，增加营业收入利润率和研发经费投入强度两个指标，形成“两利三率”指标体系。2021 年，增加了全员劳动生产率指标，完善为“两利四率”。2022 年“两利四率”：利润总额和净利润增速要高于国民经济增速；资产负债率要控制在 65% 以内；营业收入利润率要再提高 0.1 个百分点、全员劳动生产率再提高 5%、研发经费投入要进一步提高。2023 年会议上，国资委将 2023 年中央企业经营指标体系优化为“一利五率”：利润总额增速高于全国 GDP 增速；资产负债率总体保持稳定；净资产收益率、研发经费投入强度、全员劳动生产率、营业现金比率 4 个指标进一步提升。

结合我区国有企业在全区社会经济发展中的功能定位和发展实际，现阶段，我区国有企业发展水平和科技创新能力还不够强，企业研发经费投入强度（是指在一段时间里，企业研发投入和营业收入的比值）指标主要体现的企业在科技创新投入力度方面能力，因此该指标暂不列入我区国有企业考核指标，用国有企业产保值增值率指标替代。

主要包括：一利五率（利润总额、资产负债率、净资产收益率、全员劳动生产率、营业现金比率、国有资产保值增值率）、上缴税费、上缴净利润。共性指标中涉及经营业绩的指标尽量采取确定里程碑法，即根据各项经营指标任务的运行情况，根据时间节点制定相应的里程碑，每季度经过财政局审核后的共性指标作为每个季度的阶段性成果和项目

状态，然后每个季度考核节点都有相应的分值和权重，以此确定此项工作的阶段性绩效。

二是设置个性化指标，满足特色化发展。突出体现区政府对企业经营发展的导向和企业个性特征，主要包括：高质量发展引领作用、产业集聚引领、项目招引落地、招才引智、园区建设运营情况等六项个性化指标。个性指标原则上根据各企业主责主业、工作任务，合理设置指标分值，为了促使各企业重点项目充分反应各企业重点工作表现或业绩成果，在设置个性化指标时主要采取关键事件法，即针对项目中的关键事件，制定相应的扣分和加分标准，来对被考核企业的业绩进行评价的方法。具体讲就是将各企业承担的重点项目，按照建设施工、投资、收益等重要节点，设置每季度关键事件，重要节点按照任务不同赋值不同，权重不同，以此节点任务作为季度考核指标。

三是设置综合指标，突出国企改革重点工作。主要包括风险防控和国企改革目标任务完成情况。通过此类考核，有利于督促国企完善自身内部制度，加强党政引领，保证安全生产，更好地体现区财政局作为出资人的“指挥棒”作用。因综合指标主要考核企业日常经营中那些经常或重复进行的工作，因为能够很清楚地用数据或事实描述出各个级别不同。因此设置考核指标主要采取等级描述法，即对工作成果或工作履行情况进行分级，并对各级别用数据或事实进行具

体和清晰的界定，据此对被考核者的实际工作完成情况进行评价的方法。

四是设置加分项。一是对于提高区属各企业之间的协同配合能力，发挥 $1+1+1>3$ 的作用，在深化改革、创新创优、科技创新、产业招引等方面取得突破或有突出贡献的可视情给予奖励加分。二是对于企业完成重大单列项目特别优秀，得到上级政府充分肯定的给予奖励加分。对于超额完成当年度各单项任务指标的，按照超额比例给予奖励加分。三是对于城投债务防控不力的给予减分，包括城投债务等金融风险防范化解情况、非标定融等高息债务占城投债务比重上升。城投债务指城投公司举借的有息负债，非标定融等高息债务（简称非标债务，下同）指城投公司举借的信托、融资租赁、定向融资等非标准化债务。具体减分情形和标准为 1. 对企业城投债务发生风险并造成不良影响的每次扣 0.5 分，出现重大负面舆情的每次扣 2 分。2. 对城投债务中非标债务占比超过全市平均水平的，非标债务占当年比重每提高一个百分点扣 0.5 分，对城投债务中非标债务占比等于或低于全市平均，每提高一个百分点扣 0.25 分。城投债务中非标债务占比变动幅度=2023 年底城投债务中非标债务占比-2023 年 2 月底城投债务中非标债务占比。

五是设置调整事项。对于完成政府交办的重大项目和重大工作任务，对当期共性指标产生重大影响的，在考核时予

以适当调整处理。具体事项由企业提出申请，并由区财政局认定后在当期综合绩效考核文件中明确。

六是采取一票否决制度。对目标责任书中负面清单出现严重问题、造成严重影响的，党风廉政建设、安全生产、生态文明建设落实不到位出现问题的，采取一票否决。倒逼企业重视党政、安全及生态方面建设，加强对企业的管控力度。

四、考核基本方式

企业年度考核以公历年为考核周期，在一个考核周期内将共性指标、个性指标、综合指标细分到每个季度，每季度对各项指标进行考核，年底将四个季度考核结果汇总，形成年度考核。其考核程序为：

（一）年初，由企业根据自身规划，提出年度个性化指标、共性指标、综合指标等各项指标目标值，各项指标目标值原则不得低于上年实际完成值，区财政局根据企业具体情况，结合全区经济增长目标要求，核定各企业本年度个性化指标、共性指标、综合指标目标值。其中：共性指标中对“一利五率”的考核指标坚持以下原则：一是对于“利润总额”指标的考核，坚持利润总额增速要高于全区 GDP 增速原则，让国有企业在推动经济运行整体好转上勇挑大梁，为国民经济稳增长作出更加突出的贡献。二是对于“资产负债率”指标的考核，坚持企业资产负债率总体保持稳定原则，引导企业坚持底线思维，增强风险意识，加强风险防控，提升抵御

风险的能力。三是对于“净资产收益率、全员劳动生产率、营业现金比率、国有资产保值增值率”四个指标，坚持逐步提升原则，以此增强企业核心竞争力，是培育一流企业的关键。

（二）年中，每季度第一个月 10 日前，企业将核定的年度考核目标值合理分配至各个季度中报财政局，财政局会同其他部门根据企业运作情况，结合全区实际，在每季度第一个月 15 日前复核各季度考核指标并下发企业，并于每季度第二个月 10 前对上一季度指标完成情况进行考核。将由区财政局结合各企业资产每月快报及重大事项报告等，对年度个性化指标、共性指标、综合指标执行情况进行动态跟踪检查与监控。

（三）年度结束后，一是由区财政局成立综合考评组，通过企业内部民主测评、谈话调研等方式对企业个性化指标、共性指标、综合指标进行考核。作为确定年度评优评良的重要依据。二是区财政委托有资质的中介机构对各企业中反应经营业绩的指标进行专项审计，并根据审计结果对年度指标完成情况按照业绩考核管理办法确定分值。综合以上考核指标的考核得分，确定企业最终考核结果并依据考核结果核定企业负责人薪酬。

五、考核计分细则

区属国有企业高质量发展综合绩效考核总分 1000 分，

其中区财政局根据企业具体情况，结合全区经济增长目标要求，与各集团签订经营目标责任书，明确评价指标，设定目标值。区财政局将在经营目标责任书的基础上，对照企业考核年度内各项指标的完成情况，综合计算考核得分，总分为 600 分。区委组织部、区发改局及区投促局等相关责任部门总分为 400 分。

（一）共性指标。所占权重为 30%。结合企业实际，运用综合评测、定量考核与定性评价相结合的方法，对区属企业一利五率（利润总额、资产负债率、净资产收益率、全员劳动生产率、营业现金比率、国有资产保值增值率）、上缴税费、上缴净利润等指标进行综合考评。指标分值采取浮动分值，根据各企业主责主业不同，采取“一企一策”方式，结合当年度实际情况在总分值不变的前提下可以做出适当调整。以上指标在年底经过财政局委派的专业第三方审计，按照审计结果，完成目标任务的指标得到相应分值，未完成目标任务的指标该项指标不得分。满分 180 分。

（二）个性化指标。所占权重为 50%。结合主责主业，平均每家企业设置六项指标，主要包括：高质量发展引领作用、产业集聚引领、项目招引落地、招才引智、园区建设运营情况等。

以上个性化指标中财政局根据各企业自身功能定位和每年度承担具体项目情况，结合每年年初与各企业签订的目

标责任书，确定个性化指标中各个指标的具体分值，同时规定相应指标的达标率，年底通过对各项指标达标率完成情况的实际考核，得出各企业个性化指标总得分分值（各指标分值根据当年度实际情况在总分值不变的前提下可以做出适当调整）。满分 300 分。

（三）综合指标。所占权重为 20%。主要包括：风险防控和国企改革目标任务完成情况两个指标。其中，风险防控指标占 60 分，包含“三重一大”事项及重大投资项目报告情况、安全生产情况。国企改革目标任务完成情况占 60 分，包含 6 月底前按照改革方案要求完成企业层级压缩情况、6 月底前完成国企改革涉及的资产划转情况、6 月底前国资在线监管平台完善及使用情况。满分 120 分。

其中：**风险防控**目标完成情况指标分值为 60 分，该指标“三重一大”事项及重大投资事项报告情况分值区间 0-40（年底由财政局按照有关规定统计各企业当年应报告次数，以此为基数计算各企业报送完成率，完成率 100%的得 40 分；完成率在 80%以上的得 30 分；完成率在 60%-80%的得 20 分；完成率在 50%-60%的得 10 分，完成率在 50%以下的此项不得分）。**安全生产**情况分值区间 0-20（年底由财政局根据当年实际情况，考核各企业安全生产工作落实情况，检查各企业涉及安全生产各项制度的制定、上报等情况，以各企业安全生产工作完成率为基准，完成率 100%的得 20 分；完成率在

80%-100%的得 10 分；完成率在 80%以下的此项不得分）。**国企改革目标任务完成情况**分值区间 0-60（由财政局组成考核组，对企业层级压缩情况、资产划转情况、国资在线监管平台完善及使用情况通过实地查看、调查了解等方式，由财政局根据实际情况予以赋分。

（四）加减分项。各企业在深化改革、创新创优、科技创新、国企之间相互支持配合等方面取得突破或有突出贡献的可视情给予奖励加分。将企业完成重大单列项目情况作为特别贡献加分指标，对于完成情况特别优秀，得到上级政府充分肯定的单列项目给予特别贡献奖励加分。

企业违反会计法、会计准则等有关法律法规，虚报、瞒报财务状况，以及在监事会和财务日常监督检查、纪委监委部门巡查、经济责任审计和全面审计等监督检查中发现业绩不实的；企业负责人存在违反规定自定薪酬、超发薪酬、兼职取酬、超标准享受福利性待遇等行为的；提供虚假会计信息资料或者虚构业绩多领取薪酬的；企业出现重大社会不良影响的信访维稳事件；企业负责人受到党纪政纪处分的，以上视情给予减分。

符合加分项条件的，每项给予 2 分的加分。出现减分项情况的，每项视情给予最高 2 的减分。

六、考核结果确定及运用

（一）结果确定。根据我区国企企业实际情况，设置年

度考核“合格线”，综合各考核责任部门考核得分，以最终考核结果 800 分作为年度考核“合格线”，考核结果 900 分及以上的，定为考核“优秀”等级，考核结果 800 分以上 900 分以下的，定为考核“合格”等级。考核结果在 800 分以下，或当年被执行一票否决事项的企业，定为考核“不合格”。

（二）结果运用。一是综合运用。对获得“合格”、“优秀”等级的区属国企，副职优秀等次比例可按适当提高。对评定为“不合格”的区属国企，主要负责人年度考核不能确定为优秀等次。二是表扬奖励。对获得综合绩效考核“优秀”的区属国企，由区委、区政府进行表扬。将区属国企高质量发展综合绩效考核结果作为确定区属国企人员薪酬的依据，区属国企负责人薪酬与当年度企业考核结果直接挂钩，区政府核定区属国有企业负责人年度基本年薪，对当年考核“优秀”等级的企业，企业负责人年薪在基本年薪基础上上浮 10%。对当年考核“合格”的企业，企业负责人年薪与基本年薪持平，考核“不合格”的企业，企业负责人年薪在基本年薪基础上下浮 10%。三是强化激励约束。将综合绩效考核结果作为加强领导班子建设、教育培训、管理监督的重要依据。对综合绩效考核结果为“不合格”的区属国企，由区委、区政府分管领导约谈其党政主要负责同志。