

德政规〔2024〕1号

德钦县人民政府关于印发《德钦县县属企业负责人薪酬管理暂行办法》的通知

各乡（镇）人民政府，县直各部门，各人民团体，企事业单位，省、州驻德单位，县属企业：

《德钦县县属企业负责人薪酬管理暂行办法》已经十三届县委常委会第80次会议、第十五届县人民政府第32次常务会议研究通过，现下发给你们，请遵照执行。

德钦县人民政府

2024年9月2日

（此件公开发布）

德钦县人民政府办公室 2024年9月2日印发

德钦县县属企业负责人薪酬管理暂行办法

第一章　总　则

第一条　为切实履行企业国有资本出资人职责，加强县属企业薪酬管理，规范县属企业负责人收入分配秩序，健全完善科学有效的县属企业负责人激励与约束机制，助推县属企业高质量发展，提高核心竞争力，增强核心功能，落实国有资产保值增值责任，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国企业国有资产法》、《云南省省属企业负责人薪酬管理暂行办法》和《迪庆州州属企业负责人薪酬管理暂行办法》，结合县属企业实际，制定本办法。

第二条　本办法所称县属企业是指根据县人民政府授权，由县人民政府国有资产监督管理委员会（以下简称县国资委）履行出资人职责的县属国有独资或全资、国有控股企业（以下简称企业）。

第三条　本办法所称企业负责人是指县属企业中由县委任命管理的企业领导班子成员（不含市场化选聘的企业领导人员、外部董事和职工董事），包括企业的董事长、党总支部书记、总经理以及其他副职负责人。

第四条　企业负责人薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持党的领导。完善中国特色现代企业制度，加强党对国有企业的全面领导，充分发挥党组织在企业改革发展中的领导核心作用，增强国有经济竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力。

（二）坚持激励与约束相结合。健全企业负责人激励约束机制，薪酬分配与企业战略目标和发展阶段相适应、与职业风险和岗位价值相匹配、与业绩考核结果和重点工作完成情况相挂钩。

（三）坚持分类管理。建立与企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质和经营难度相适应的差异化薪酬分配制度，严格规范企业负责人薪酬分配。

（四）坚持统筹兼顾。形成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。

（五）坚持政府监管与企业自律相结合。完善管理规范、约束有力、公开透明、监督有效的企业负责人薪酬监管体制机制，充分发挥企业实现高质量发展的主观能动性，规范企业负责人收入分配秩序。

第二章　薪酬构成与确定

第五条　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。

第六条　基本年薪是指企业负责人的年度基本收入。按照上年度县属企业在岗职工平均工资（以下简称平均工资）的2倍确定。计算公式：

基本年薪＝平均工资×2

平均工资由县深化国有企业负责人薪酬制度改革工作领导小组办公室（以下简称县薪改办）发布。

第七条　绩效年薪是指与企业负责人年度考评结果相联系的收入，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。基本年薪与绩效年薪之和不得超过平均工资6倍，绩效年薪计算公式:绩效年薪=基本年薪×企业发展效能调节系数×考评系数+年度上交国有资本经营收益奖励金额

（一）绩效年薪企业发展效能调节系数依据企业对县委、县政府交办任务和县国资委重点监管事项的完成质量分数确定。县国资委按照县委、县政府关于全面深化国有企业改革的工作安排和部署及重点交办任务，制定加扣分细则，根据实际情况进行年度动态调整，对企业完成情况进行计分，已在年度经营业绩考核责任书中进行专项考核的不计入加扣分情形；企业发展效能调节系数分为十档，对应系数为0.6~1.4，对企业经营成果系数进行调整修正。

企业发展效能调节系数的确定及加扣分细则详见附件。

（二）绩效年薪考评系数根据企业年度经营业绩考核得分确定。

绩效年薪考评系数=企业经营业绩考核分数/100×1.5

绩效年薪考评系数最高不超过1.5。当企业年度经营业绩考核等级为A级时，绩效年薪考评系数直接为1.5。

（三）年度上交国有资本经营收益奖励金额

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 上交国有资本经营收益  （万元） | **可分配绩效金额计算** | **上限预期金额**（万元） | **实际可分配绩效金额**（万元） |
| ≧500 | 按照超过500万的比例计算，奖励金额最高不超过12万元 | 12 | 8-12 |
| 300（含）至500 | =((上缴额-100)/100)+3+(上缴额-300)/200 | 8 | 5-8 |
| 100（含）至300 | =((上缴额-100)/100)+3 | 5 | 3-5 |
| <100 | 3万元以内 | 3 | 3 |
| 未上交国有资本经营收益的 | 0 | 0 | 0 |

（四）企业在县管领导班子年度考核评价等次为“一般”或党风廉政考核结果为“基本合格”的，负责人绩效年薪直接下浮5%；县管领导班子年度考核评价等次为“较差”或党风廉政考核结果为“不合格”的，负责人绩效年薪直接下浮10%。

第八条 企业负责人薪酬应与本企业职工工资增长幅度相协调。当年本企业在岗职工平均工资（按照上年末同口径计算）未增长的，绩效年薪不得增长。

第九条成立不满一年实施目标管理、处于司法重整或非正常经营、县国资委认为存在重大事项严重影响国有资产保值增值的企业，其负责人绩效年薪由县国资委根据企业实际经营情况，在企业负责人基本年薪的1.5倍以内确定；长期重大项目建设企业负责人绩效年薪由县国资委根据县属企业绩效年薪平均水平，结合经营业绩考核结果研究确定；其他特殊状况企业负责人绩效年薪由县国资委结合经营业绩考核结果研究确定。

第十条　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，以企业负责人任期内年薪总额（年薪总额=基本年薪+绩效年薪）的20%为基数，根据任期考核评价结果确定。县属企业党群口领导人员任期激励收入的考核周期与董事会、经理层领导班子成员任期考核同步进行。计算公式：

任期激励收入＝企业负责人任期内年薪总额×20%×任期经营业绩考核评价系数

任期经营业绩考核评价系数最高不超过1，分三类确定。

（一）当企业任期经营业绩考核等级为A级、任期内县管领导班子年度考核等次均为“良好”及以上且至少1年考核等次为“优秀”的，任期经营业绩考核评价系数为1。

（二）当企业任期业绩考核等级为D级或任期内县管领导班子年度考核等次有1年及以上为“一般”时，任期业绩考核评价系数＝任期经营业绩考核得分/100，最高不得超过0.6。

（三）除（一）（二）情形外，任期经营业绩考核评价系数＝任期经营业绩考核得分/100，最高不超过0.9。

企业因投资经营失误、非政策性及非不可抗力因素造成企业连续3年亏损的，且没有减亏迹象的，不得领取任期激励收入。

第十一条 企业应建立健全经理层成员、党群口领导人员薪酬管理办法。按照与企业功能定位相适应、与选任方式相匹配、与业绩考核结果紧密挂钩的原则，科学合理确定经理层成员、党群口领导人员薪酬。

第十二条县国资委审核确定企业董事长、党委书记等主要负责人年度薪酬和任期激励收入标准，企业董事会、党委会按照本办法确定本企业经理层成员、党群口领导人员薪酬分配方案，报县国资委进行合规性审核。

第十三条 企业负责人中担任董事长、党委书记等主要负责人基本年薪分配系数为1。总经理基本年薪分配系数由企业董事会在0.9~1之间确定，报县国资委备案；除总经理外的其它经理层成员、党群口领导人员等其它副职负责人基本年薪分配系数由企业董事会、党委会在0.6~0.9之间确定，报县国资委备案。

第十四条 企业负责人中担任董事长、党委书记等正职负责人绩效年薪分配系数为1。总经理绩效年薪分配系数由企业董事会在0.9~1之间确定，报县国资委备案；除总经理外的其它经理层成员、党群口领导人员等其它副职负责人绩效年薪分配系数由董事会、党委会在0.6~0.9之间确定，报县国资委备案。企业确定副职负责人绩效年薪分配系数时应满足如下条件：

（一）当企业经营业绩考核结果为B级、C级时，副职负责人绩效年薪平均分配系数不高于0.85。

（二）当企业经营业绩考核结果为D级时，副职负责人绩效年薪平均分配系数不高于0.8。

企业副职负责人绩效年薪分配系数应根据个人经营业绩考核结果、工作贡献及年度考核等次等因素确定，并合理拉开差距。

第十五条 当企业负责人（含正副职）年度考核等次为“基本称职”的，绩效年薪分配系数不得超过0.7。企业负责人（含正副职）年度考核等次未受党纪、政务处分和组织处理考核为“不定等次”（不再补定）的，绩效年薪分配系数不得超过0.8。

第十六条 受到政务警告处分和诫勉问责处理的企业负责人（含正副职），受处分当年年度绩效年薪分配系数不高于0.75。受到党纪警告、政务记过处分和停职检查问责处理的企业负责人（含正副职），受处分当年年度绩效年薪分配系数不高于0.7。受到党纪严重警告、政务记大过处分和调整职务问责处理的企业负责人（含正副职），受处分当年年度绩效年薪分配系数不高于0.65。受到党纪撤销党内职务、政务降级处分和责令辞职、免职问责处理的企业负责人（含正副职），受处分当年年度绩效年薪分配系数不高于0.6。受到党纪留党察看、政务撤职处分和降职问责处理的企业负责人（含正副职），受处分当年年度绩效年薪分配系数不高于0.5。受到开除党籍、政务开除等处分的企业负责人（含正副职），受处分当年年度绩效年薪分配系数为0。

第三章 薪酬审核与兑现

第十七条 县国资委依据本办法每年审核企业负责人薪酬标准，提出兑现方案，按有关规定报县人民政府审批后组织企业兑现，并在规定时间内将兑现情况报县薪改办备案。

第十八条 会计师事务所对企业年度财务决算出具保留意见审计报告的，企业负责人绩效年薪暂缓兑现，待保留意见事项定性后决定是否兑现；出具无法表示意见或否定意见审计报告的，企业负责人不得领取绩效年薪。

第十九条 企业负责人年度和任期考核等次为“不称职”的，不得领取绩效年薪和任期激励收入；负责人年度和任期考核暂不确定等次的，未兑现的绩效年薪和任期激励收入暂缓兑现，待考核结果补定后决定是否兑现；企业负责人年度考核等次因受党纪、政务处分评定为“不定等次”（不再补定）的，依照本办法第十六条执行。

第二十条企业负责人基本年薪按月支付。县薪改办发布上年在岗职工平均工资标准之前，负责人当年基本年薪暂以最近一年标准为基数预发，待县薪改办发布标准后进行调整，多退少补。

第二十一条企业负责人绩效年薪可参照上一年度的考核结果按月预付，年预付总额不得超过上年绩效年薪总额的50%，其余部分在考核结束后扣除预付部分后兑付，多退少补。成立不满一年的企业负责人，绩效年薪年预付总额不得超过基本年薪总额1.5倍的50%。新任职的企业负责人预付绩效年薪参照企业对应级别负责人平均数确定。其他特殊状况企业负责人预付绩效年薪由县国资委结合经营业绩考核结果研究确定。

任期激励收入在任期考核结束后分期兑现，其中考核当年兑现70%，次年兑现30%。

第二十二条企业负责人在考核年度和任期内职务发生变动的，按以下情况处理：

（一）企业负责人因岗位变动调离企业的，自任免机关下发任免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。

（二）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调整通知文件次月起，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。有关部门对工资收入另有规定的，从其规定。

（三）企业负责人达到法定退休年龄退休，按照国家相关规定领取养老金，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。

（四）企业负责人因病不能正常工作的，其基本年薪按照国家相关规定计发，绩效年薪按照全年应分配数平均计算每月应得数，按实际工作月数兑现。

（五）企业负责人因本人原因任期未满的，不得实行任期激励收入；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。

第二十三条 企业负责人的住房公积金、各项社会保险费等应当由个人承担的部分，由企业按规定代扣代缴。

第二十四条 企业负责人薪酬为税前收入，负责人应依法及时足额缴纳个人所得税，个人所得税由企业代扣代缴。

第四章 福利保障

第二十五条企业负责人所在企业按照国家有关规定建立企业年金的，其缴费比例不得超过国家、省和州、县规定的标准，企业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、省和州、县规定的额度。

　　第二十六条企业负责人所在企业按照国家有关规定建立补充医疗保险的，其缴费比例不得超过国家、省和州、县规定的标准，企业负责人补充医疗保险待遇按相关规定执行。

　第二十七条企业为负责人缴存住房公积金比例应与本企业职工住房公积金缴存比例一致，且不得超过12%，缴存基数最高不得超过负责人工作所在地设区城市统计部门公布的上一年度在岗职工月平均工资的3倍。

第二十八条企业不得为负责人购买商业性补充养老保险。

第二十九条企业负责人享受的符合国家规定的企业年金、补充医疗保险和缴存住房公积金等福利性待遇，一并纳入薪酬体系统筹管理，一并报县国资委备案。

第三十条 按照国家、省和县相关规定实行了公务用车货币化改革的企业，负责人可依据规定的标准领取公务交通补贴。

第三十一条 企业负责人不得在企业领取其他福利性货币收入。

第五章 薪酬管理与监督

第三十二条 企业负责人薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。企业负责人薪酬在兑现当年成本费用中列支，纳入企业工资总额管理，并在工资统计中单列。

第三十三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。

第三十四条除本办法规定的薪酬、保险福利费和政府特殊津贴外，企业负责人不得再从本企业获取工资、奖金、津贴、补贴等任何工资性收入。

除国家和省、州、县另有规定外，企业负责人不得领取由各级政府或有关部门发放的奖金及实物奖励。

第三十五条 健全企业内部监督和薪酬信息公开制度。发挥企业股东（大）会、董事会等对企业负责人薪酬分配的监督作用。企业负责人薪酬制度、薪酬水平、福利性收入等信息应纳入厂务（司务）公开范围，接受职工监督。企业负责人薪酬水平、福利性待遇等薪酬信息应向社会公开披露，接受社会公众监督。

第三十六条 企业及企业负责人应当严格执行和遵守本办法，存在下列情形的，视情节轻重分别予以处理：

（一）考核年度发生拖欠职工工资的，按拖欠工资比例扣减企业负责人的绩效年薪。

拖欠工资比例=考核年度拖欠工资总额÷（当年实发工资总额+考核年度拖欠工资总额）

（二）考核年度发生超发职工工资总额的，按工资总额管理相关规定扣减主要负责人及相关负责人的绩效年薪。

（三）违反法律法规、规章及决策程序导致重大决策失误，或者发生重大及以上安全责任事故、较大及以上生态环境事件、恶性群体性事件、公开市场债券违约等重大舆情事件，给企业造成重大经济损失或严重不良后果的，扣减企业主要负责人和相关负责人当年全部绩效年薪和任期激励收入。

（四）违反本办法超标准发放薪酬或福利的、薪酬之外超范围发放其他货币性收入的、擅自领取有关部门发放的奖金和实物奖励的，责令企业追索扣回违规发放收入。

（五）虚报瞒报财务状况、提供虚假考核信息资料或虚构业绩的，根据具体情况追索扣回部分或全部已发绩效年薪及任期激励收入。

（六）企业负责人离任审计时，经核实，企业绩效状况与考核结果出现差异，对绩效年薪的影响超过10%的，据实调整相应年度的绩效年薪和任期激励收入，多领部分追索扣回。

（七）违规经营投资发生资产损失，按照迪庆州人民政府办公室印发的《迪庆州国有企业违规经营投资资产损失责任追究办法的通知（试行）》（迪政办规2号）文件相关办法执行。

（八）企业负责人受到处分问责处理和涉嫌违纪违法被审查调查的，企业应及时报告县国资委，其分配系数除按本办法第十六条确定外，同时参照《云南省省属企业领导人员受到处分问责处理和涉嫌违纪违法被审查调查期间薪酬扣减办法》（云国资分配〔2020〕171号）对其绩效年薪和任期激励收入进行扣减。

以上追索扣回扣减规定同样适用于已调离、离职和退休的企业负责人。

第三十七条 按本办法支付给企业负责人的薪酬及符合相关规定的福利性待遇收入、公务交通补贴收入等，企业应做好明细记录，并据实建立台账。县国资委不定期进行专项检查。

第三十八条 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应至少保存15年。

第六章 附 则

第三十九条国资监管部门直接监管的县属国有独资或全资、国有控股企业负责人参照本办法执行；国资监管部门委托监管的县属企业负责人，由受托部门参考本办法执行。

第四十条 专职外部董事和县属参股企业股权代表的薪酬管理，按照有关规定执行。

第四十一条 企业负责人中由企业市场化选聘的高级管理人员，其薪酬管理可由企业董事会参照本办法按照“业绩与薪酬双对标”“市场化选聘契约化管理”的原则，与应聘者双方按照相关规定协商确定。企业董事会要对市场化选聘的高级管理人员加强管理并完善业绩目标考核，建立退出机制。

第四十二条 本办法由县国资委负责解释，自印发之起日施行。

附件：1.县属企业重点工作加分细则

2.县属企业重点工作扣分细则

3.企业发展效能调节系数表

附件1

县属企业重点工作加分细则

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **事 项** | **序 号** | **加分情形** | **分值** | **具体实施细则** |
| **荣 誉 表 彰** | 1 | 荣获县级及以上及部门单位公开表彰 | 0.5～4 | 年度内获得国家级公开表彰加4分；获得省级公开表彰加2分/项，获得县委县政府公开表彰加1分/项；获得县级部门单位颁发的公开表彰加0.5分/项。同一事项按最高加分计算。此项不与细则其它加分项合并计算，合计最多加4分。 |
| 2 | 获得县级及以上科学技术、创新驱动、质量提升等类别奖项 | 3～5 | 年度内获得国家级奖项加5分/项，省级奖项加4分/项，县级奖项加3分，同一事项以最高级奖项计算。合计最多加5分。 |
| 3 | 企业境内信用评级提升至AA+及以上的。 | 3～5 | 企业年度信用评级在 AAA 级加5分；原评级低于 AA+，提升至AA+及以上加3分。 |
| 4 | 企业年度党委书记抓基层党建述职评议考核综合评价意见定性为“好” | 2 | 企业年度党委书记抓基层党建述职评议考核综合评价意见定性为“好”加2分。 |
| 5 | “无欠薪”企业创建活动，被认定为“无欠薪”项目或“无欠薪”企业 | 0.1～5 | 企业在“无欠薪企业”创建活动中，被认定为“无欠薪企业”加3分/户；被认定为“无欠薪项目”加0.1分/项。此项与第1条不重复加分,合计最多加5分。 |
| 6 | 报送先进案例等被国家、省、县及业务主管部门采纳、推广 | 0.1～1 | 被国家级、省级推广的加0.5分/条，被县国资委等业务主管部门推广加0.1分/条，合计最多加1分。 |
| **重点工作突出** | 7 | 申报成功县级及以上人才支持计划个人专项和团队专项或成功引进硕士以上高层次人才 | 0.5～5 | 年度内成功申报县级及以上人才支持个人专项或团队专项加2分/项；引进硕士以上高层次人才加0.5分/人。合计最多加5分。 |
| 8 | 自主创新能力提升 | 0.5～3 | 推进国有企业研发投入强度稳定较快增长，年均增长达15%以上得1分；建立人才引进柔性机制，完善具有市场竞争优势的核心关键人才薪酬分配制度，每引进或留住核心关键人才得0.5分/人，合计最多加2分。 |
| **事 项** | **序 号** | **加分情形** | **分值** | **具体实施细则** |
| **重点工作突出** | 9 | 企业(含下属)在上海证券交易所、深圳交易所、香港联合交易所、北京证券交易所等成功上市 | 1～5 | 企业(含下属)在上海证券交易所、深圳交易所、香港联合交易所上市的，每上市1家加3分；对在北京证券交易所上市的企业，每上市1家加2分。合计最多加5分。 |
| 10 | 企业(含下属)在全国中小企业股份转让系统和云南省股权交易中心挂牌 | 1～3 | 企业(含下属)在全国中小企业股份转让系统和云南省股权交易中心挂牌的企业，加1分/户。合计最多加3分。 |
| 11 | 投资主体责任落实情况较好 | 0.5～6 | 根据企业遵守《德钦县县属企业投资监督管理办法》、《德钦县县属企业投资项目负面清单》和《德钦县县属企业投资监督管理办法实施细则》情况及董事会工作报告中专题报告投资计划和执行情况进行评价，企业投资项目投资收益率实现8%以上的项目，每项加0.5分，10%以上的每项加1分，15%以上的每项加2分，合计最多加6分。 |
| 12 | 积极开展上市公司股权激励、科技型企业股权激励、跟投、超额利润分享等中长期激励，成效显著。 | 1～5 | 开展超额利润分享加1分，上市公司股权激励、科技型企业股权激励、跟投等中长期激励政策落地加3分/项.户，合计最多加5分。 |
| 13 | 防风化债成效突出 | 1～3 | 根据防风化债重点工作任务及日常防风化债工作完成情况定量结合定性计分。年度防风化债重点目标任务完成较好的加1分，防风化债日常工作完成情况较好的加1-2分，最多加3分。 |
| **社 会 贡 献** | 14 | 企业当年实际上缴税费超过0.3亿元 | 1～3 | 当年实缴税费超过0.3亿元的，加1分；超过0.4亿元的，加2分；超过0.5亿元的，加3分。 |
| 15 | 积极缴纳国有资本经营收益 | 0.5～2 | 在国有资本经营收益预算不低于上一年度实缴数的情况下，每超预算数10%，加0.5分，以此类推，最多加2分。 |
| 16 | 积极履行社会责任，招聘高校毕业生、残疾人、退役军人、农民工等就业困难人员重点群体，成果显著。 | 0.5-3 | 履行社会责任，年内组织开展高校毕业生、残疾人、退役军人等特殊群体招聘的加0.5分。为特殊群体提供就业岗位的0.2分/人；合计最多加3分。 |
| 17 | 生态文明建设、乡村振兴、双碳目标成果突出 | 1～5 | 生态文明建设、乡村振兴、双碳目标成果突出作为先进典型推广或省委省政府、县委县政府表彰的加1-5分 |
| **其它** | 18 | 较好完成国企改革三年行动重点改革任务。 | 1～10 | 定性评价 |
| **事 项** | **序 号** | **加分情形** | **分值** | **具体实施细则** |
| **其它** | 19 | 年度考核结果加强运用。 | 1～2 | 经营业绩考核95≤得分＜90，加1分，100≤得分＜95加2分。 |
| 20 | 国资监管及其他行业主管部门认定的其他情形。 | 1～10 | 定性评价。 |

附件2

县属企业重点工作扣分细则

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **事 项** | **序 号** | **扣分情形** | **分值** | **具体实施细则** |
| **评 差 通 报** | 1 | 被县委县政府及其它省、县级主管单位公开通报批评 | 1～5 | 县级以上单位通报批评扣5分，县委县政府公开通报批评的扣3分/项，被其它主管单位公开通报批评的扣1分，同一事项按最高扣分计算。合计最多扣5分。 |
| 2 | 企业因重大事项被县国资委及相关部门约谈 | 1～3 | 一年内被县国资委及相关部门每约谈一次扣1分，约谈三次以上最多扣3分。 |
| 3 | 企业负责人发生违纪违法案件 | 1～10 | 由县纪委县监委驻县财政局纪检组依据负责人违纪违法案件具体情况确定，最多扣10分。 |
| 4 | 企业年度党委书记抓基层党建述职评议考核综合评价意见定性为“一般”、“差" | 3～5 | 企业年度党委书记抓基层党建述职评议考核综合评价意见定性为“一般”扣3分，定性为“差”扣5分。 |
| **重 大 差 错** | 5 | 经济运行分析、快报、年报等信息报送质量较差、未按时报送。 | 0.2～3 | 未按时报送扣0.2分/次，由于未按时报送造成严重后果加扣1分/次，出现重大数据差错，扣0.5分/次，由于重大数据差错造成严重后果加扣1/次；未报送相关运行分析和财务情况说明，或分析中重大变化指标变化未说明原因，分析质量不高，扣0.5分/次；合计最多扣3分。 |
| 6 | 未按照县国资委及其他有关部门要求及时报送相关资料或报送资料出现重大差错，由此造成严重后果。 | 0.2～3 | 未按时报送扣0.2分/次，由于未按时报送造成严重后果加扣1分/次，材料出现重大差错，扣0.5分/次，由于重大差错造成严重后果加扣1分/次。合计最多扣3分。 |
| 7 | 企业因农民工工资支付问题、发生突发性事件，由此受到相关部门处罚等 | 1～10 | 出现拖欠农民工工资支付问题扣2分/次，受到相关处罚依照细则第1条扣分，出现相关信访情况依照细则第10条扣分，最多扣10分。 |
| 8 | 违反相关规定场外交易国有资产或增资、租赁项目 | 1～5 | 违反《企业国有资产监督管理办法》32号令场外交易国有资产或增资，扣1分/项，造成国有资产损失的扣3分/项。违反县属企业资产租赁相关规定，未建立资产租赁管理制度的扣1分，违规场外交易租赁项目的扣1分/项。合计扣分最多5分。 |
| **事 项** | **序 号** | **扣分情形** | **分值** | **具体实施细则** |
| **重大差错** | 9 | 企业发生较大及以上生产安全责任事故、重大及以上生态环境事件、严重质量责任事故 | 1～10 | 年度内发生重大及以上安全责任事故，较大生态环境事件扣10分/起；年度内发生较大及以上生产安全责任事故、重大及以上生态环境事件、严重质量责任事故，承担主要责任，扣5分/起；多方共同承担责任，扣3分/起；承担管理责任、次要责任、一定责任等非主要责任的，扣2分/起。扣分合计不超10分。 |
| **重**  **大**  **风险及管理责任** | 10 | 企业发生重大信访、综治维稳(平安建设)责任事件，严重影响企业生产生活秩序或造成社会负面影响 | 1～5 | 在重大敏感节点、节假日期间非接待场所信访造成影响，被国家信访局、省信访局、县信访局通报批评依照细则第1条扣分；信访人长期滞留非接待场所信访，造成不良影响扣1分/次；未健全完善信访制度，没有做到“三个到位”，造成重复信访，被国家信访局、省信访局、县信访局督办的扣1分/项。扣分合计最多5分。 |
| 11 | 违规决策乱投资造成国有资产损失 | 1～10 | 企业年度违规决策乱投资造成一般资产损失(50万元以下，不含)的扣1分/项，造成较大资产损失的(50万元至500万元以下)扣5分/项，重大资产损失(500万元以上)扣10分/项。扣分合计最多10分。 |
| 12 | 企业信用评级下降 | 3～5 | 企业信用评级下降一个等级的扣3分，下降两个等级及以上的扣5分。 |
| 13 | 防风化债工作不力或因此引发舆论风险 | 1～10 | 未按时报送扣0.2分/次，由于未按时报送造成严重后果加扣1分/次，出现重大数据差错，扣0.5分/次，由于重大数据差错造成严重后果加扣1/次；未完成年度防风化债工作任务目标根据具体情况扣1-5分，引发舆论风险扣3分，日常防风化债工作不力根据具体情况扣1-5分，最多扣10分。 |
| 14 | 企业自主创新能力不足 | 3 | 企业研发投入占营业收入比重下降或负增长。 |
| 15 | 投资主体责任落实不到位 | 1～5 | 投资完成率偏离较大。以各县属企业项目当年累计完成投资占年度计划投资的比例为依据，投资计划完成率偏离20%及以上扣1分、30%以上扣2分、40%以上扣3分、50%以上扣5分。 |
| 16 | 1～3 | 企业市场类投资项目后评价指标体系得分60分以下（D级），扣1分/项。合计最多扣3分 |
| **事 项** | **序 号** | **扣分情形** | **分值** | **具体实施细则** |
| **其它** | 16 | 国企改革三年行动专项任务完成较差。 | 1～10 | 定性评价。 |
| 17 | 年度考核结果加强运用。 | 2～3 | 年度经营业绩考核结果为C级扣1分，D级扣2分。 |
| 18 | 国资监管部门或行业主管部门认定的其他情形 | 1-10 | 定性评价。例如收到监管建议函、监察建议书等，视具体情况判定。 |

附件3

企业发展效能调整系数表

|  |  |
| --- | --- |
| **加扣分结果** | **系数** |
| ≤-15 | 0.6 |
| -15~-10 | 0.6~0.7 |
| -10~-6 | 0.7~0.8 |
| -6~-3 | 0.8~0.9 |
| -3~0 | 0.9~1 |
| 0~3 | 1~1.1 |
| 3~6 | 1.1~1.2 |
| 6~10 | 1.2~1.3 |
| 10~15 | 1.3~1.4 |
| ≥15 | 1.4 |