

山东大学文件

山大经资字〔2020〕3号

关于印发《山东大学所属一级企业经营业绩考核及薪酬管理暂行办法》的通知

各相关企业：

《山东大学所属一级企业经营业绩考核及薪酬管理暂行办法》业经学校第53次党委常委会研究通过，现印发给你们，请遵照执行。



山东大学所属一级企业经营业绩考核 及薪酬管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为切实履行学校出资人职责，落实国有资产保值增值责任，建立有效的激励和约束机制，增强企业发展活力，根据中共中央、国务院《关于深化国有企业改革的指导意见》、国资委《中央企业负责人经营业绩考核办法》（国资委令第40号）、教育部《关于进一步规范和加强直属高等学校所属企业国有资产管理的若干意见》及《山东大学关于校属企业负责人薪酬管理与奖励暂行办法》（山大经资字〔2018〕2号）等有关文件精神，结合校属一级企业实际，制定本暂行办法。

第二条 本办法适用对象为山东山大资本运营有限公司、山东山大产业集团有限公司（以下简称“公司”）。所指的负责人为公司董事长、党委书记、总经理和其他副职负责人。

第三条 经营业绩考核与薪酬管理应遵循以下原则：

- （一）坚持出资人依法管理和薪酬总额控制原则；
- （二）坚持校属企业实际和市场化相结合的原则；
- （三）坚持薪酬与经营业绩相挂钩，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降的原则。

第四条 学校经营性资产管理办公室（以下简称“经资办”）负责考核并依据考核结果提出企业负责人的薪酬建议，报学校经营性资产管理领导小组（以下简称“经资领导小组”）审批。

第二章 薪酬体系

第五条 负责人薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、任期激励三部分组成，各部分比例为1: 0.3: 0.1。

第六条 主要负责人（公司党委书记、董事长、总经理）基本薪酬参照学校同级别岗位年度平均薪酬（包括工资、津贴和绩效）确定，绩效薪酬、任期激励根据基本薪酬和考核评价结果确定。其他负责人的基本薪酬按照主要负责人基本薪酬0.9倍确定。

原则上负责人基本薪酬每年核定一次，如考核年度内学校薪酬水平调整，可调整基本薪酬标准。

第七条 负责人绩效薪酬根据年度考核评价结果确定。

绩效薪酬=基本薪酬×绩效薪酬考核评价系数×30%

绩效薪酬考核评价系数=年度考核得分÷100

第八条 任期激励根据任期业绩考核结果确定。

任期激励=任期内基本薪酬总和×（任期经营业绩考核得分÷100）×10%

第三章 经营业绩考核

第九条 年度经营业绩考核以公历年为考核期；任期经营业绩考核以三年为考核期。由于特殊原因需要调整的，由学校研究确定。

第十条 考核期内合理确定经营目标和考核内容，与公司负责人签订年度（任期）经营业绩考核责任书，作为年度（任期）经营业绩考核依据。

第十一条 年度经营业绩考核指标包括基本指标、个性化指标、限制性指标。

(一)基本指标。基本指标由公司经济效益确定，基本分值70分。基本指标包括净利润（分值20分）、经济增加值（分值20分）、国有资本保值增值率（分值15分）和上缴利润（分值15分）。

(二)个性化指标。个性化指标为公司党建及学校专项任务等，基本分值30分。个性化指标包括党建工作（分值15分）和专项任务（分值15分）。

个性化指标中专项任务指标每年由学校确定，单项分值可根据指标数量调整。

(三)限制性指标。包括风险防控、安全稳定、廉政建设等方面出现重大问题的，在经营业绩考核中扣分。

(四)特别加分奖励。考核期内，对经济效益增长较快、国有资本保值增值贡献突出，党建工作、服务学校服务山东成效显著，以及在重大改革改制中取得突出成绩的给予特别加分奖励。

第十二条 基本指标应以考核期上一年的实际完成值为考核基准。原则上，考核目标不得低于考核基准值。年度考核目标应体现高质量发展要求。

第十三条 基本指标目标值实行分档计分，设置三档标准：

(一)第一档为目标值明显好于考核基准值。

(二)第二档为目标值不低于考核基准值。

(三)第三档为目标值低于考核基准值。

第十四条 经营业绩考核目标按以下流程确定：

（一）报送经营业绩考核目标建议值。任期内每年3月底前，学校经资办按照发展规划、经济形势、所处行业发展周期等实际情况，制定公司负责人任期及本年度主要工作内容以及绩效考核目标建议值，并将考核目标建议值和必要的说明材料报学校经资领导小组批准。

（二）签订经营业绩考核责任书。由学校经资领导小组组长或其授权代表同公司董事长或总经理签订经营业绩考核责任书。经营业绩考核责任书主要包括下列内容：

1. 双方单位名称和负责人姓名；
2. 考核内容及指标；
3. 奖励与处罚；
4. 责任书的变更、解除和终止；
5. 其他需要约定的事项。

第十五条 经营业绩考核按照以下程序执行：

（一）年度（任期）考核期结束后4个月内，学校经资办依据经中介机构审计的企业财务决算数据等，对年度（任期）经营业绩考核目标完成情况进行考核，并提出公司负责人的绩效薪酬、任期激励建议，报学校经资领导小组审批。

（二）考核期内，每年4月底前学校将确认的公司负责人年度经营业绩考核结果和薪酬及奖惩情况反馈公司。

第十六条 考核期内影响经营业绩的下列事项，学校据实调整经营业绩考核结果。

- (一) 承担学校交办的任务;
- (二) 经核准处理历史遗留问题;
- (三) 公司改革重组及会计政策调整事项;
- (四) 学校认定的其他事项。

第十七条 公司负责人年度（任期）经营业绩考核得分最高分为 120 分，最低分为 80 分（具体计算方法见附件）。

第四章 薪酬发放与奖惩

第十八条 学校根据企业年度（任期）经营业绩考核结果对公司负责人实施奖惩。并把年度（任期）经营业绩考核评价结果作为公司负责人任免的重要依据。

第十九条 根据年度经营业绩考核评价结果，核定公司负责人绩效薪酬，根据任期经营业绩考核评价结果，核定公司负责人任期激励。

第二十条 公司负责人基本薪酬根据核定标准按月发放，绩效薪酬考核后发放。任期激励根据考核结果一次性发放。

第二十一条 公司负责人违反国家法律法规，导致重大决策失误、重大安全事故、重大违纪、造成重大不良影响或者国有资产损失的，根据具体情节给予扣分处理，并相应扣发绩效薪酬、任期激励。

第二十二条 公司负责人年度考核得分为最低分或综合考核为不胜任的，不得发放绩效薪酬。任期综合考核评价为不胜任的，不发放任期激励。

第二十三条 根据工作需要，调入、调出或退休的人员依据任期经营业绩考核评价结果，按实际任职时间及贡献计算发放其绩效薪酬和任期激励。因个人原因调出的任期未满三年的，不参加任期激励考核。

第五章 附 则

第二十四条 对于在考核期内公司发生清产核资、改制重组、主要负责人变动等情况的，可以申请变更经营业绩责任书的相关内容，经批准后执行。

第二十五条 本办法自发布之日起施行，2017年制定的《山东山大产业集团有限公司薪资管理暂行办法》（山大产业集团字〔2017〕04号）文件同时废止。

附件：年度经营业绩考核计分细则

附件

年度经营业绩考核计分细则

一、年度经营业绩考核综合计分

年度经营业绩考核综合得分=基本指标得分+个性化指标得分-限制性指标分数+特别奖励加分

二、年度考核指标计分

(一) 基本指标 (基本分70分)

1. 净利润指标 (基本分20分)。包括企业合并报表净利润总额及经核准处理历史遗留问题等对当期经营业绩重大影响数额。第一档最多加4分；第二档最多加3.2分；第三档最多加2分。最多扣减4分。

档次目标 完成情况	第一档 (最低超过基准值10%)	第二档 (目标值不低于基准值)	第三档 (目标值低于基准值)
完成目标	加4分。	考核目标值较考核基准值增长率低于第一档对应最低增长率的1/3时加1.07分；低于2/3是加2.13分；不低于2/3时加3.2分。	考核目标完成值较考核目标值增加2%以内的加0.67分；增加2%-4%的加1.33分；增加4%以上的加2分。
未完成目标	以考核基准值作为考核目标值。 完成值高于考核基准值的：考核目标完成值较考核基准值增长率低于第一档满分对应最低增长率的1/3时加1.2分；低于2/3	以考核基准值作为考核目标值。 完成值高于考核基准值的：考核目标完成值较考核基准值增长率低于第一档满分对应最低增长率的1/3时加0.93分；低于2/3时加1.87	完成值每低于考核目标1%扣1分。

	时加2.4分；不高于2/3时加3.6分。 完成值低于考核基准值的，每低于考核基准值1%减1分。	分；不高于2/3时加2.8分。 完成值低于考核基准值的，每低于考核基准值1%减1分。	
--	--	---	--

2. 经济增加值指标（基本分20分）。第一档最多加4分；第二档最多加3.2分；第三档最多加2分。最多扣减4分。

档次目标 完成情况	第一档 (最低超过基准值10%)	第二档 (目标值不低于基准值)	第三档 (目标值低于基准值)
完成目标	加4分。	考核目标值较考核基准值增长率低于第一档对应最低增长率的1/3时加1.07分；低于2/3是加2.13分；不高于2/3时加3.2分。	考核目标完成值较考核目标值增加2%以内的加0.67分；增加2%-4%的加1.33分；增加4%以上的加2分。
未完成目标	以考核基准值作为考核目标值。 完成值高于考核基准值的：考核目标完成值较考核基准值增长率低于第一档满分对应最低增长率的1/3时加1.2分；低于2/3时加2.4分；不高于2/3时加3.6分。 完成值低于考核基准值的，每低于1%减1分。	以考核基准值作为考核目标值。 完成值高于考核基准值的：考核目标完成值较考核基准值增长率低于第一档满分对应最低增长率的1/3时加0.93分；低于2/3时加1.87分；不高于2/3时加2.8分。 完成值低于考核基准值的，每低于1%减1分。	完成值每低于考核目标1%扣1分。

3. 国有资本保值增值率（基本分为15分）。第一档最多加3分；第二档最多加2.4分；第三档最多加1.5分。最多减3分。

档次目标 完成情况	第一档 (最低超过基准值1个百分点以上)	第二档 (目标值不低于基准值)	第三档 (目标值低于基准值)
完成目标	加3分。	考核目标值较考核基准值增长率低于第一档满分对应最低增长率的1/3时加0.8分；低于2/3是加1.6分；不低于2/3时加2.4分。	考核目标完成值较考核目标值增加2%以内的加0.5分；增加2%-4%的加1分；增加4%以上的加1.5分。
未完成目标	以考核基准值作为考核目标值。 完成值高于考核基准值的：考核目标完成值较考核基准值增长额低于第一档满分对应最低增长额的1/3时加0.9分；低于2/3时加1.8分；不低于2/3时加2.7分。 完成值低于考核基准值的，每低于考核基准值1%减1分。	以考核基准值作为考核目标值。 完成值高于考核基准值的：考核目标完成值较考核基准值增长额低于第一档满分对应最低增长额的1/3时加0.7分；低于2/3时加1.4分；不低于2/3时加2.1分。 完成值低于考核基准值的，每低于考核基准值1%减1分。	完成值每低于考核目标1%减1分。

4. 上缴利润（基本分为15分）。该指标与上缴国有资本收益合并计算，最多加（减）3分。该指标计分以经营业绩考核责任书签订的上缴数为目标值。企业完成目标值时得基本分。

(1) 完成值每超过或每低于目标值2%，加减0.2分，最多加减3分。

(2) 因学校重大专项任务，学校批准不上缴利润的，调整

其他基本指标分值。

（二）个性化指标（基本分30分）

根据企业签订的经营业绩责任书，结合企业年度总结分析报告及自我评价考核进行综合打分。该指标加减分的上限为指标分的10%。

（三）限制性指标计分。包括国有资本安全、财务风险、安全生产、廉政建设等方面出现问题的，区分严重程度在经营业绩考核中相应扣分。一般事件扣1分，较严重事件扣2分，重大事件扣除年度绩效薪酬。

（四）特别奖励加分。经济效益完成值较目标值增长率超过20%的，国有资本保值增值率完成值较目标值增长率超过20%的，党建工作、服务学校服务山东成效显著，以及在重大改革改制中取得突出成绩的给予特别加分，单项分值不超过2分，加分可累计计算。年度考核总分超过120分的部分，计入任期考核总分。

三、任期考核指标计分

任期经营业绩考核得分=任期内三年考核得分之和÷3

