



首页

机构概况

新闻发布

国资监管

政务公开

国资数据

互动交流

在线服务

热点专题

首页 > 政务公开 > 政策 > 发布 > 正文

国资委印发《中央企业负责人经营业绩考核办法》

文章来源：企业分配局 发布时间：2016-12-23

经深化国有企业负责人薪酬制度改革工作领导小组（以下简称薪改小组）同意，2016年12月12日，国务院国资委印发了《中央企业负责人经营业绩考核办法》（国资委令第33号）（以下简称《考核办法》）。

一、《考核办法》的修订背景

国资委成立以来，始终把业绩考核作为国有资产监管的重要手段，充分发挥业绩考核在落实国有资本保值增值责任、做强做优做大中央企业中的引领作用和激励约束作用，紧紧围绕中央企业改革发展重点任务，不断探索完善中央企业负责人经营业绩考核制度。

为贯彻党中央、国务院关于深化国有企业改革和中央管理企业负责人薪酬制度改革等重大部署，落实以管资本为主加强国有资产监管要求，加强对中央企业分类指导、分类考核，2015年以来，国资委在深入研究测算、广泛征求各方意见的基础上，坚持继承与创新相结合、系统设计与重点突破相结合、企业自主经营与出资人导向相结合、目标导向与问题导向相结合，突出中央企业改革发展目标任务要求，着力解决重点难点问题，对《中央企业负责人经营业绩考核暂行办法》（国资委令第30号）进行了修改完善。

二、《考核办法》的总体框架

新修订的《考核办法》力求简明扼要，对业绩考核的基本问题作出原则性、框架性政策规定，在一段时期内保持稳定。

《考核办法》共七章五十二条。第一章总则，对考核依据、考核对象、工作原则、考核方式等作出明确规定。第二章至第五章为新编章节，分别为考核导向、分类考核、目标管理以及考核实施。其中，“考核导向”章节明确考核重点体现在突出发展质量、注重资本运营效率、发挥功能作用、坚持创新发展、重视国际化经营和健全问责机制等六个方面；“分类考核”章节紧密贴合《中共中央 国务院关于深化国有企业改革的指导意见》（中发〔2015〕22号）和中央关于深化中央管理企业负责人薪酬制度改革相关意见的要求，结合企业不同功能定位，提出更加明确的考核要求；“目标管理”章节着眼于适应和引领经济发展新常态需要，对考核目标的系统性、发展性、内生动力机制等作出明确规定；“考核实施”章节对考核程序、内容、工作机制进行明确。第六章奖惩，进一步明确了企业负责人薪酬构成，重点补充了绩效年薪按月预发放和任期激励收入等相关内容。第七章附则，对考核期内企业发生重大变动、新组建企业的考核、专职党组织负责人和纪委书记的考核、地方国资委开展业绩考核等内容作出规定。

三、修改完善的主要内容

（一）分档设置考核目标值，发挥考核目标的引领作用。

经济发展新常态下，提质增效压力加大，目标管理的难度越来越大。为充分发挥考核目标的引领作用，更好地激发企业自我加压的内生动力，在认

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=11_3830

