

长白山旅游股份有限公司企业负责人经营业绩考核实施细则

一、年度经营业绩考核计分

(一) 计分方法

年度经营业绩考核根据企业分类采取不同的计分办法。考核得分按照《年度业绩考核计分表》计算，年度经营业绩考核综合得分=（行业对标指标得分+质量效益指标得分+重点工作指标得分）×80%+党建得分+年度考核加分-年度考核扣分，最终得分不超过 105分。

党建得分=党建考核得分×20%。

(一) 调整事项

1.经董事会认定，可对以下事项进行调整：

(1) 宏观经济形势、政策变化，培育战略性新兴产业及其他客观因素对当期经营业绩产生重大影响的；

(2) 企业转型升级、改革重组、处理历史遗留问题等对当期经营业绩产生重大影响的；

(3) 承担党工委管委会下达的重大专项任务，提供公益服务项目等对当期经营业绩产生重大影响的；

(4) 承担乡村振兴任务发生支出对利润产生影响的；

(5) 非因产业结构调整和转型升级需要处置长期资产等取得非经常性收益的；

(6) 通过账务调整减少企业年初未分配利润或以前年度提取减值准备转回

的；

(7) 资产评估增值计入当期损益未变现的；

(8) 偏离主业盲目投资，或者脱实向虚从事高风险业务等产生的经济效益，按照不低于50%的比例予以剔除。

2. 具有下列创新情形的，经董事会认定，按照创新投入的一定比例视同利润：

(1) 对符合本企业主业方向的当年新增研发投入，扣除各部门拨入专项资金后的企业投入部分，经审核确认，全部视同利润；对承担国家、省重点研发计划的，按研发费用2倍视同利润加回；

(2) 对购置使用的首台（套）装备所发生的新增固定资产折旧视同利润，购置首批次新材料发生的支出按照30%视同利润；

(3) 对引入或获取各类知识产权，计入当年损益的相关资金成本按银行同期一年期贷款利率的50%折算，视同利润；

(4) 对创建国家级、省级研发机构、创新中心所发生的新增固定资产折旧及无形资产摊销，连续三年视同利润；

(5) 对本企业培育符合吉林省“万亿级产业”“千亿级产业”战略性新兴产业方向的项目，以及打造本企业优势主业项目的，以3年为限，对本企业计入当期损益的资金成本，按银行同期一年期贷款利率的50%折算，视同利润；

(6) 其他可以视同利润的情形。

(三) 考核加分事项

1. 对落实党工委管委会、国资委重大部署或承担重大专项任务，及国资委专项重点工作取得突出成绩的，视情况加2-5分，

2. 深化改革及重大任务加分：

(1) 通过自身努力在深化国企改革工作中取得明显成效的，视情况加 2-4 分

(2) 承担长白山管委会结构性调整任务且取得突出成绩的，视情况加 1-2 分

(3) 投资战略性新兴产业、长白山管委会支柱优势产业项目，以及培育新动能项目，且实现保值增值的，视情况加1-2分，每个项目只能加分一次。

(4) 承担或服务“一带一路”、“东北振兴”等重点项目，取得突出成绩的，视情况加1-2分。

3. 创新发展加分：

(1) 当年获得科学技术奖励的，获得国家级科学技术奖一等奖及以上的加5分，二等奖加4分；获得省部级科学技术奖一等奖及以上的加3分，二等奖加2分，三等奖加1分。

(2) 当年获得专利奖的，每获得一项国家专利金奖的加5分，优秀奖加4分；每获得一项吉林省专利金奖的加3分，优秀奖加2分。

(3) 在培育、引进高层次科技人才取得重大实效的，经有关方面认定后，考核得分加1-3分。

4. 股权转让年化收益率超15%(含)的加4分，超10%(含)的加3分，超7%(含)加1分。

5. 其他加分事项。

考核年度内加分事项可以累计，但累计加分不超过5分。

(四) 考核扣分及扣减薪酬事项

1. 落实党工委管委会、国资委重大部署或承担重大专项任务，及国资委专项

重点工作完成较差的，视情节扣2-5分。

2.对国资委政策规定执行不到位的，或者对国资委监督检查中提出的问题未整改、整改不到位的，视情节扣2-5分。

3.安全生产工作考核扣分按照《吉林省国资委出资企业安全生产监督管理暂行办法》及《吉林省国资委出资企业安全生产工作考核细则》的规定执行，与企业负责人薪酬收入挂钩。

4.节能环保、信访工作、战略规划、法治建设以及国资委其他监管事项等单项工作完成不好的，根据考核结果视情节扣0.5-2分。

5.其他扣分事项。

(五) 考核评价系数

年度考核评价系数最高为2，各考核等级对应的年度考核评价系数为：

A级年度考核评价系数为2；

B级年度考核评价系数分布区间为 1.6-2，计算公式为：（年度考核得分-B级起点分）÷8×0.4+1.6；

C级年度考核评价系数分布区间为 1-1.6，计算公式为：（年度考核得分-C级起点分）÷10×0.6+1；

D级年度考核评价系数分布区间为 0-1，
考核得分大于等于75分，计算公式为：1-（C级起点分-年度考核得分）×0.05；

考核得分小于 75分，计算公式为：0.75-（75-年度考核得分）×0.15。

(六) 考核等级及系数调整事项

1.净利润低于上一年的，其年度考核评价系数不能高于上一年度；亏损年度

考核等级最高为B级。

2.增加值低于考核范围内企业40分位值的不得进入A级。

3.党建考核结果为“一般”及以下等次的，经营业绩考核不得进入A级；经营业绩考核为C级及以下的党建考核不得评为“优秀”等次；党建考核结果为“较差”等次的，取消高级管理人员中属于党委成员的绩效年薪。

4.在党工委管委会和国资委有关考核中被“一票否决”的，视情况给予降级处理或者直接定为D级。

5.对重点工作全部完成，且单项重点工作完成有突出表现的，可根据单项重点工作完成情况在0.2以内调增年度考核评价系数，调增后年度考核评价系数不超过2。

二、任期经营业绩考核计分

(一) 计分方法

任期经营业绩考核得分=〔任期内年度经营业绩考核得分（不含考核加分及考核扣分）÷任期内包括的年度数×50%+任期重点工作指标得分+任期行业对标指标得分〕×80%+（任期内考核加分-任期内考核扣分）÷任期内包括的年度数+任期内党建得分÷任期内包括的年度数。

按《年度业绩考核计分表》计算超过奖励加分上限的分数，在计算任期内考核得分平均值时视同年度考核加分。任期重点工作指标计分方法与年度重点工作指标计分方法相同，任期行业对标指标按照任期考核得分计分。

(二) 任期激励额度

任期激励收入在任期内年薪酬总额的30%以内确定，各考核等级对应任期激励额度为：

A级任期激励额度为：任期内年薪酬总额×30%；

B级任期激励额度为：任期内年薪酬总额×〔（任期考核得分-B级起点分）
÷8×10%+20%〕；

C级任期激励额度为：任期内年薪酬总额×〔（任期考核得分-C级起点分）
×1%+10%〕；

D级任期激励额度为：任期内年薪酬总额×〔10%-（C级起点分-任期考核
得分）×1%〕。

年度业绩考核计分表

指标类型			竞争类	计分标准
对标指标	共性对标指标	净资产收益率 (%)	10 分	1. 完成值为行业平均值及以上的得基本分。 2. 完成值在行业平均值至行业较低值之间的，得分为： $8.5 + \frac{\text{完成值} - \text{行业较低值}}{\text{行业平均值} - \text{行业较低值}} \times 1.5$ ，最多加至基本分，最低扣至基本分的 85%。 3. 完成值在行业较低值至行业较差值之间的，得分为： $8.5 - \frac{\text{行业较低值} - \text{完成值}}{\text{行业较低值} - \text{行业较差值}} \times 1.5$ ，最多加至基本分的 85%，最低扣至基本分的 70%。 4. 完成值低于行业较差值的，得分为： $7 - \frac{\text{行业较差值} - \text{完成值}}{\text{行业较低值} - \text{行业较差值}} \times 0.7$ ，最多加至基本分的 70%，最低减至基本分的 63%。
		营业收入增长率 (%)	10 分	
分类对标指标（20 分）		20 分		完成目标值得基本分，较目标值每降低 1 个百分点（或 1%）扣 0.37 分，最低扣至基本分的 63%。
质量效益	利润总额增长率 (%)	20 分		完成目标值得基本分，完成值与目标值相比，每增加 1% 加 0.5 分，最多加至基本分的 110%。完成值比目标值每降低 1% 扣 0.5 分，最低扣至基本分的 40%。

指标	全员劳动生产率(万元/人)	10 分	
重点工作指标	30 分	完成得基本分，未完成最多扣至基本分的 63%。	