

自治区国资委关于印发《宁夏回族自治区属国有企业负责人经营业绩考核实施办法》的通知

宁国资发〔2016〕79号

自治区国资委关于印发《宁夏回族自治区属国有企业负责人经营业绩考核实施办法》的通知

各监管企业：

《宁夏回族自治区属国有企业负责人经营业绩考核实施办法》已经自治区国有资产管理改革专项小组第五次会议研究同意，现印发给你们，请结合实际认真贯彻执行。

自治区国资委

2016年9月8日

宁夏回族自治区属国有企业负责人 经营业绩考核实施办法

第一章 总则

第一条 为全面深化国企国资改革，切实履行国有资本出资人职责，维护所有者权益，落实国有资本保值增值责任，建立有效的激励和约束机制，引导企业科学发展，根据国家有关法律法规和中央、自治区关于深化国有企业负责人薪酬制度改革的相关规定，结合我区实际，制定本

办法。

第二条 本办法考核的企业负责人是指自治区人民政府授权由自治区国资委履行出资人职责的国有独资企业、国有独资公司、国有控股公司的领导班子成员。

第三条 企业负责人经营业绩考核，实行年度考核与任期考核相结合、结果考核与过程评价相统一、考核结果与奖惩相挂钩的考核制度，经营业绩考核结果作为企业领导人员综合评价的重要依据。

第四条 年度经营业绩考核和任期经营业绩考核采取期初由自治区国资委法定代表人或其授权代表与企业法定代表人签订经营业绩责任书，期中对责任书的执行情况进行动态跟踪，期末对责任书完成情况综合考核的方式进行。

第五条 企业负责人经营业绩考核工作遵循以下原则：

（一）按照企业功能定位和特点，实施分类考核，突出考核导向，明确考核标准，提高考核的科学性、针对性、有效性。

（二）按照权责利相统一的要求，建立健全科学合理、可追溯的资本经营责任制。坚持将企业负责人经营业绩考核结果同激励约束紧密结合，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

（三）按照对标管理的要求，在目标管理的基础上对企业进行对标评价，强化目标驱动考核与竞争对标评价相统一，增强考核评价的公正性和客观性。

（四）按照全员绩效考核的要求，层层落实国有资产保值增值责任，引导企业深化内部改革，建立管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的劳动用工与收入分配制度，增强发展活力。

第二章 分类考核

第六条 自治区属国有企业分为营利类、功能类、公益类三种类型。对不同类型企业，突出不同的考核重点，科学设置业绩考核指标及权重，合理确定差异化考核标准，实施分类考核。考核指标包括基本指标与分类指标，年度考核和任期考核指标基本分各为 100 分，对超额完成目标或未完成目标的给予加分或扣分奖惩，加分或扣分的上下限为 20 分。

第七条 营利类企业重点考核企业经济效益、国有资本保值增值和市场竞争能力，鼓励企业承担社会责任，兼顾社会效益。

年度经营业绩考核基本指标包括净资产收益率(基本分 30 分)、归属于母公司的净利润(基本分 30 分)和经济增加值(基本分 20 分)，分类指标(基本分 20 分)。

任期经营业绩考核基本指标包括国有资本保值增值率(基本分 40 分)和总资产周转率(基本分 20 分)，分类指标(基本分 20 分)，任期内三年的年度经营业绩考核结果指标(基本分 20 分)。

第八条 功能类企业在保证合理回报和国有资产保值增值的基础上，重点考核企业保障自治区发展战略等功能性任务和重大专项任务完成情况，并根据企业所承担特殊功能或重大专项任务的资本占用情况和回报水平，适度调整经济效益和国有资本保值增值类考核指标权重。

年度考核基本指标包括净资产收益率(基本分 30 分)、归属于母公司的净利润(基本分 20 分)和体现服务自治区发展战略和功能性任务完成情况的指标(基本分 30 分)，分类指标(基本分 20 分)。

任期经营业绩考核基本指标包括国有资本保值增值率(基本分 30 分)和总资产周转率(基本分 20 分)，分类指标(基本分 30 分)，任期内三年的年度经营业绩考核结果指标(基本分 20 分)。

第九条 公益类企业重点考核成本控制、营运效率、提供的公共产品和服务质量以及安全保障能力，根据企业不同特点有区别地考核经营业绩和国有资本保值增值情况，考核中引入社会

评价。

年度经营业绩考核基本指标包括归属于母公司的净利润(基本分 20 分)、成本费用占营业收入比重或产品单位成本(基本分 30 分)、反映公共产品质量、运营效率和保障能力的指标(基本分 30 分),分类指标(基本分 20 分)。

任期经营业绩考核基本指标包括国有资本保值增值率(基本分 20 分)和总资产周转率(基本分 20 分),分类指标(基本分 40 分),任期内三年的年度经营业绩考核结果指标(基本分 20 分)。

第十条 年度经营业绩考核分类指标由自治区国资委根据企业功能定位、所处行业特点和发展阶段,针对企业管理短板,综合考虑企业经营管理水平和风险控制能力等因素确定。

任期经营业绩考核分类指标选择符合企业中长期发展战略、反映企业可持续发展能力的指标。

第十一条 年度和任期经营业绩考核分类指标原则上采用与全国同行业对标的市场化检验方式考核,如总资产报酬率、总资产周转率、营业收入增长率、成本费用占营业收入比重、销售利润增长率、资产负债率、成本费用利润率、应收账款周转率、销售利润率、存货周转率、总资产增长率、两金占流动资产比率等,具体指标在责任书中确定。

第十二条 自治区国资委可根据需要在基本指标和分类指标之外增设安全生产、维护稳定、节能减排等约束性指标,具体在责任书中确定。

第三章 目标管理

第十三条 坚持和强化业绩考核目标管理,发挥考核目标引领功能,实现目标管理、过程

控制、结果考核紧密衔接和有机统一。

第十四条 自治区国资委按照企业发展与自治区经济发展速度相适应、与在自治区经济建设中骨干地位作用相匹配、与做强做优做大要求相符合的原则，主导确定企业负责人经营业绩考核基准值。

第十五条 自治区国资委与企业充分沟通，在综合研究国家宏观经济、自治区经济、行业经济、行业对标、企业实际情况等因素的基础上，科学合理确定业绩考核目标。

第十六条 考核目标值的确定以考核基准值为基础，企业报送各项考核指标的目标值，原则上不得低于考核基准值。

第十七条 自治区国资委将企业考核目标值先进程度与考核计分、结果评级紧密衔接，健全考核目标确定的内在动力机制，充分调动企业积极性。

第四章 考核实施

第十八条 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。

第十九条 经营业绩考核责任书内容主要包括考核指标和目标值、奖惩事项、责任书的变更和终止以及其他规定事项。

第二十条 经营业绩责任书确定程序：

（一）报送经营业绩考核目标建议值。考核期初，企业按照自治区国资委经营业绩考核要求和企业功能定位、发展规划及经营状况，对照同行业国内先进水平，提出考核期内经营业绩考核目标建议值，并将考核目标建议值和必要的说明材料报送自治区国资委。

（二）核定经营业绩考核目标值。自治区国资委根据分类监管、分类定责和“同一行业、同一尺度”的原则，按照自治区经济增长目标要求，结合宏观经济形势、企业所处行业发展周期、

企业实际经营状况等，对企业负责人考核期内经营业绩考核目标建议值进行审核，并就考核目标值及有关内容与企业沟通后合理确定考核目标。

（三）自治区国资委法定代表人或者其授权代表与企业法定代表人签订经营业绩责任书。宏观经济或行业形势发生较大变化，企业发展目标与自治区经济增长目标要求偏差较大时，自治区国资委在与企业充分沟通的基础上，可以直接下达经营业绩考核目标。

第二十一条 考核期间，自治区国资委对经营业绩责任目标执行情况实施动态监控。企业每半年将责任目标执行情况在报送自治区国资委的同时抄送本企业监事会。

第二十二条 经营业绩责任目标完成情况按照下列程序进行考核：

（一）考核期末，企业负责人依据经中介机构审计的企业财务决算数据，对经营业绩考核目标的完成情况进行总结分析，并将总结分析报告报送自治区国资委，同时抄送企业监事会。

（二）自治区国资委依据经中介机构审计并经审核的企业财务决算报告和经审查的统计数据结合总结分析报告并听取监事会意见，对企业负责人经营业绩考核目标的完成情况进行考核，形成企业负责人年度经营业绩考核与奖惩意见。

（三）自治区国资委将最终确认的企业负责人经营业绩考核与奖惩意见反馈企业。企业负责人对考核与奖惩意见有异议的，可及时向自治区国资委反映。

第二十三条 企业必须建立较大及以上生产安全事故、重大环境污染事故和质量事故、重大经济损失、重大法律纠纷案件、重大投融资和资产重组等重要情况的报告制度。发生上述情况时，企业应在向相关主管部门报告的同时报告自治区国资委和企业监事会。

第二十四条 自治区国资委对公司法人治理结构完善、外部董事人数超过董事会全体成员半数、经营业绩考核制度健全、薪酬与考核委员会成员全部由外部董事担任的企业，按规定授权董事会对高级管理人员的经营业绩进行考核，并指导和监督企业做好相关工作。

第二十五条 董事会应建立健全业绩考核办法，完善考核程序，加强与自治区国资委的沟

通，科学合理确定高级管理人员考核目标、考核方案和考核结果，并报自治区国资委备案。

第五章 奖惩

第二十六条 建立与企业功能定位相符合，与企业负责人选任方式相匹配，与业绩考核结果紧密挂钩的差异化薪酬分配机制。

第二十七条 根据企业负责人经营业绩考核得分，年度经营业绩考核和任期经营业绩考核结果分为 A、B、C、D、E 五个级别。

考核分级为 $110 < a \leq 120, 100 < b \leq 110, 90 < c \leq 100, 80 < d \leq 90, E \leq 80$ 。

第二十八条 自治区国资委依据年度和任期经营业绩考核结果对企业负责人实施奖惩。经营业绩考核结果作为企业负责人薪酬分配和职务任免的重要依据。

第二十九条 企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入 3 部分组成。

第三十条 基本年薪根据自治区人力资源和社会保障厅审核认定的上年度区属国有企业在岗职工平均工资和上年度本企业在岗职工平均工资加权后的 2 倍以内确定。

第三十一条 绩效年薪以基本年薪为基数，根据年度考核评价结果，结合绩效年薪调节系数和经营业绩考核系数确定。当年本企业在岗职工平均工资未增长的，企业负责人绩效年薪不得增长。年度考核

结果为 E 级或企业负责人综合考核评价为不称职的,不得领取绩效年薪。

绩效年薪调节系数主要根据企业功能定位和规模因素确定。依据区属企业资产总额、利润总额、营业收入、人员规模等规模因素,设置为 0.5-1.5 六个档次,主要体现企业的经营难度及其负责人承担的经营责任、经营风险等方面的差异性。

经营业绩考核系数根据考核结果,确定为 0-2 倍之间。

第三十二条 任期激励收入根据任期考核评价结果在不超过企业负责人任期内年薪总额的 30%以内确定。任期考核结果为 E 级或任期综合考核评价为不称职的,不得领取任期激励收入。

第三十三条 基本年薪每年核定一次,按月支付。绩效年薪参照 1 倍基薪额度按月预发,考核结束后进行清算兑现,多退少补。任期激励收入实行延期支付,即根据任期考核评价结果,在任期结束的首年支付 50%,次年支付 50%。

第三十四条 基本年薪的分配系数:企业主要负责人为 1,副职负责人为 0.8。

绩效年薪分配系数:企业主要负责人为 1,副职负责人根据个人履职情况及分管工作在 0.6-0.9 之间确定,合理拉开差距,分配方案报自治区国资委备案后执行。

第三十五条 对企业结构调整取得突出成绩,重大科技成果取得明显突破,兼并重组取得重大成效等事项,可视情况给予加分奖励。

第三十六条 实行企业负责人经营业绩考核约谈制度。对于年度

考核结果为 D 级(含 D 级) 以下的企业 , 自治区国资委将对企业主要负责人进行约谈 , 帮助企业分析问题、改进工作。

第三十七条 有下列情形之一的 , 自治区国资委根据具体情节给予企业考核降级或者扣分处理 , 并相应扣减企业法定代表人及相关负责人的绩效年薪或任期激励收入。

(一) 企业违反有关法律法规和规章 , 虚报、瞒报财务状况的 ;

(二) 企业法定代表人及相关负责人违反国家法律法规和规定 , 导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、重大环境污染责任事故、重大违纪、违法和法律纠纷案件 , 给企业造成重大不良影响或者国有资产损失的 ;

(三) 党建工作考核低于 75 分的 ;

(四) 对经营业绩考核和监事会揭示问题整改不力的 ;

(五) 对全员绩效考核工作开展不力的 ;

(六) 未按规定及时足额上缴国有资本经营收益的 ;

(七) 企业负责人受到组织处理或党纪、政纪处分的。

第六章 附则

第三十八条 对在考核期内发生清产核资、改制重组、主要负责人变动等情况的企业 , 自治区国资委可视情况变更经营业绩责任书相关内容。

第三十九条 对新组建尚未进入正常经营的企业业绩考核实行一

企一策。

第四十条 企业负责人当中属于通过市场化选聘的职业经理人的业绩考核和薪酬水平由董事会按照市场化分配机制确定，报自治区国资委备案。企业对职业经理人实行契约化管理，建立严格的退出机制。

第四十一条 各市、县（区）国有资产监督管理机构对国家出资企业负责人的经营业绩考核，可参照本办法执行。金融、文化企业负责人经营业绩考核办法，由履行出资人职责的部门另行制定。

第四十二条 本办法自 2016 年 1 月 1 日起施行。

附件 1:经营业绩考核实施细则

一、年度经营业绩考核实施细则

年度经营业绩考核综合得分 = 基本指标得分 + 分类指标得分 + 奖励分 - 考核扣分

（一）年度考核目标值的确定

年度考核目标值的确定，以基准值为基础。各项指标目标值不得低于基准值，基准值原则上为经中介机构审计、自治区国资委考核确认的企业前 3 年实际完成值的平均值或企业上年实际完成值。

（二）年度考核指标及计分方法

1.净资产收益率是指企业考核当期净利润同平均净资产的比率
(计算公式为：净资产收益率=净利润/平均净资产×100%

其中，净利润、净资产中均不含少数股东权益)。计分方法分以下

两种，得分取两种计算中的最高分。

目标值计分法:净资产收益率完成值达到目标值得基本分，完成值每超过目标值 0.3 个百分点，加 1 分，最多加基本分的 20%。完成值每低于目标值 0.3 个百分点，扣 1 分，最多扣基本分的 20%;

对标计分法:净资产收益率完成值达到同行业优秀值的直接得基本分值的 120%，达到同行业良好值（平均值、较低值、较差值）时，得基本分值的 110%（100%、90%、80%），完成值超过对标值的按照超额部分在相应对标值级间的占比计算。

2.归属于母公司的净利润是指经核定的不含少数股东损益的企业合并报表净利润(计算公式为：归属于母公司净利润=利润总额-所得税费用-少数股东损益)。归属于母公司净利润完成值达到目标值得基本分，每超过目标值 2%，加 1 分，最多加基本分的 20%。完成值每低于目标值 2%，扣 1 分，最多扣基本分的 20%。

3.经济增加值是指经核定的企业税后营业利润减去资本成本后的余额。经济增加值完成值达到目标值得基本分，每超过目标值 2%，加 1 分，最多加基本分的 20%。完成值每低于目标值 2%扣 1 分，最多扣基本分的 20%。计算公式及调整事项如下：

经济增加值=税后净营业利润-资本成本=税后净营业利润-调整后资本×平均资本成本率

税后净营业利润=净利润+（利息支出+研究开发费用调整项）×（1-25%）

调整后资本=平均所有者权益+平均负债合计-平均无息流动负债

-平均在建工程

企业通过变卖主业优质资产等取得的非经常性收益在税后净营业利润中全额扣除。利息支出是指企业财务报表中“财务费用”科目下的“利息支出”。研究开发费用调整项是指企业财务报表中“管理费用”科目下的“研究与开发费”和当期确认为无形资产的研究开发支出。无息流动负债是指企业财务报表中“应付票据”、“应付账款”、“预收款项”、“应交税费”、“应付利息”、“应付职工薪酬”、“应付股利”、“其他应付款”和“其他流动负债(不含其他带息流动负债)”；对于“专项应付款”和“特种储备基金”，可视同无息流动负债扣除。在建工程是指企业财务报表中的符合主业规定的“在建工程”。

企业资本成本率原则上定为 5.5%。对资产通用性较差的企业，资本成本率定为 4.1%。资产负债率在 75%以上的工业企业和 80%以上的非工业企业，资本成本率上浮 0.5 个百分点。

发生重大政策变化、严重自然灾害等不可抗力因素、企业重组、上市及会计准则调整等不可比因素、国资委认可的企业结构调整等其他事项，对企业经济增加值考核产生重大影响的，自治区国资委酌情予以调整。

4.成本费用占营业收入比重是指企业营业总成本费用所占营业收入的比重（计算公式为：成本费用占营业收入比重=成本费用总额/营业总收入×100%）。计分方法参照以上净资产收益率指标计分方法。

5.功能类企业体现服务自治区发展战略及特殊功能性任务完成情况的指标以及公益类企业反映公共产品质量、运营效率和保障能力的指标，计分方法在责任书中确定。

6.分类指标一般应确定 2 个以上，具体指标及权重在责任书中明确。分类指标加减分上下限为基本分的 20%，计分方法参照净资产收益率或归属于母公司的净利润指标计分方法。

（三）奖励计分

1.企业完成目标值，自治区国资委根据目标值对比基准值的先进程度给予不同加分奖励。目标值高于基准值 30%的，考核最终结果奖励 1 分；目标值高于基准值 20%的，考核最终结果奖励 0.5 分；目标值高于基准值 10%的，考核最终结果奖励 0.3 分。

2.企业结构调整取得突出成绩，重大科技成果取得明显突破，兼并重组取得重大成效等，可视情况加 0.5-3 分。

（四）考核扣分

1.企业对上年度经营业绩考核和监事会揭示问题整改不力，内部考核制度不健全，未对集团公司副职、职能部门负责人、下属企业负责人进行考核或内部收入分配搞平均的，视情况最高扣减 3 分；

2.企业不严格执行国家、自治区及自治区国资委有关规定、发生违规违纪或者存在财务管理混乱等问题，按照有关规定视情节轻重扣减 3-5 分；

3.在构建和谐劳动关系建设中企业未开展集体协商或工资集体协商的，拖欠职工（农民工）工资及社会保险费的，以及因侵害劳动者

权益引发群体性事件的，按照有关规定视情节轻重扣减 3-5 分。

4.企业发生重大财产损失、生产安全责任事故、环境污染责任事故等，视情节给予扣分、降级或一票否决。

（五）考核分级限制条件

出现以下情况的企业，不得进入相应考核等级：

1.归属于母公司净利润完成值少于 2000 万元或目标值低于基准值以及党建工作考核低于 75 分的企业，考核结果原则上不得进入 A 级；

2.基本指标考核得分低于基本分的，考核结果不得进入 B 级；

3.营利类企业归属于母公司净利润为负值的，考核结果为 E 级。功能类、公益类企业归属于母公司净利润为负值的，考核结果最高为 D 级。

（六）年度薪酬计算

基本年薪=（上年度区属企业在岗职工平均工资×0.8+上年度本企业在岗职工平均工资×0.2）×2。

绩效年薪=基本年薪×经营业绩考核系数×绩效年薪调节系数。

企业负责人经营业绩考核系数根据年度考核结果，确定为 0-2 倍之间。

当考核结果为 E 级时，绩效年薪为 0。

当考核结果为 D 级时，经营业绩考核系数为 0-1。绩效年薪按照“基薪×绩效年薪调节系数×（考核分数-D 级起点分数）/（C 级起点分数-D 级起点分数）”确定。

当考核结果为 C 级时，经营业绩考核系数为 1-1.25。绩效年薪按照“基薪×绩效年薪调节系数×〔1+0.25×(考核分数-C 级起点分数)/(B 级起点分数-C 级起点分数)〕”确定。

当考核结果为 B 级时，经营业绩考核系数为 1.25-1.5。绩效年薪按照“基薪×绩效年薪调节系数×〔1.25+0.25×(考核分数-B 级起点分数)/(A 级起点分数-B 级起点分数)〕”确定。

当考核结果为 A 级时，经营业绩考核系数为 1.5-2。绩效年薪按照“基薪×绩效年薪调节系数×〔1.5+0.5×(考核分数-A 级起点分数)/(A 级封顶分数-A 级起点分数)〕”确定。

归属于母公司的净利润低于上年的企业，无论其考核结果处于哪个级别，其企业负责人绩效年薪的倍数应当不高于上一年。

二、任期经营业绩考核实施细则

任期经营业绩考核综合得分 = 国有资本保值增值率指标得分 + 总资产周转率指标得分 + 分类指标得分 + 任期内三年的年度经营业绩考核结果指标得分

(一) 任期考核目标值的确定

任期考核目标值的确定，以基准值为基础，各项指标的目标值原则上不得低于基准值。

国有资本保值增值率基准值根据经中介机构审计、自治区国资委考核确认的上一任期实际完成值和上一任期考核目标值与实际完成值平均值的较低值确定。

总资产周转率基准值根据经中介机构审计、自治区国资委考核确

认的上一任期实际完成值和上一任期第三年实际完成值的较低值确定。

分类指标基准值根据上一任期实际完成值或上一任期第三年实际完成值确定。

（二）任期考核指标及计分方法

1.国有资本保值增值率是指企业考核期末扣除客观因素（由自治区国资委核定）后的国有资本及权益同考核期初国有资本及权益的比率，计算方法为：任期内各年度国有资本保值增值率的乘积。营利类、功能类企业国有资本保值增值率考核目标值不得低于 100%。国有资本保值增值率完成值每超过目标值 0.3 个百分点加 1 分，最多加基本分的 20%；完成值每低于目标值 0.3 个百分点扣 1 分，最多扣基本分的 20%；若国有资本保值增值率指标未达到基本分，则其他指标最高只得基本分。

2.总资产周转率是指企业任期内平均主营业务收入同平均资产总额的比值，计算公式为：总资产周转率=三年主营业务收入之和/三年平均资产总额之和。

企业符合主业发展要求的重大投资，如果对当期经营业绩产生重大影响，经核准，可在计算总资产周转率时酌情予以调整。总资产周转率完成目标值直接得满分。完成值低于目标值，每低于目标值 2%，扣 1 分，最多扣基本分的 20%。

3.分类指标计分规则参照净资产收益率指标或归属于母公司的净利润指标计分办法计分，具体在责任书中明确。

4.任期内三年的年度经营业绩考核结果指标计分。任期内三年的年度经营业绩考核结果指标的基本分为 20 分。企业负责人三年内的年度经营业绩综合考核结果每得一次 A 级得 8 分、B 级得 7.333 分、C 级得 6.667 分、D 级得 6 分、E 级得 5.333 分。

（三）任期激励收入计算

企业负责人任期激励收入计算方法如下：

当任期考核结果为 E 级时，任期激励收入为 0。

当任期考核结果为 D 级时，任期激励收入为任期内年薪总额的 0-15%。任期激励收入按照“任期内年薪总额×15%×(考核分数-D 级起点分数)/(C 级起点分数-D 级起点分数)”确定。

当任期考核结果为 C 级时，任期激励收入为任期内年薪总额的 15-20%。任期激励收入按照“任期内年薪总额×[15%+5%×(考核分数-C 级起点分数)/(B 级起点分数-C 级起点分数)]”确定。

当任期考核结果为 B 级时，任期激励收入为任期内年薪总额的 20-25%。任期激励收入按照“任期内年薪总额×[20%+5%×(考核分数-B 级起点分数)/(A 级起点分数-B 级起点分数)]”确定。

当任期考核结果为 A 级时，任期激励收入为任期内年薪总额的 25-30%。任期激励收入按照“任期内年薪总额×[25%+5%×(考核分数-A 级起点分数)/(A 级封顶分数-A 级起点分数)]”确定。

任期内年薪总额=任期内基本年薪+任期内绩效年薪

附件 2：自治区属国有企业负责人绩效年薪调节系数确定表

企业功能定位	规模因素	计量单位		
			1.50	1.30
营利类	资产总额 (Z)	亿元	$Z \geq 250$	$50 \leq Z < 250$
	营业收入 (Y)	亿元	$Y \geq 50$	$20 \leq Y < 50$
	利润总额 (P)	万元	$P \geq 100000$	$20000 \leq P < 100000$
	人员规模 (X)	人	$X \geq 5000$	$3000 \leq X < 5000$
功能类	资产总额 (Z)	亿元	$Z \geq 300$	$150 \leq Z < 300$
	营业收入 (Y)	亿元	$Y \geq 100$	$50 \leq Y < 100$
	利润总额 (P)	万元	$P \geq 50000$	$10000 \leq P < 50000$
	人员规模 (X)	人	$X \geq 5000$	$3000 \leq X < 5000$
公益类	资产总额 (Z)	亿元	$Z \geq 300$	$150 \leq Z < 300$
	营业收入 (Y)	亿元	$Y \geq 100$	$50 \leq Y < 100$
	利润总额 (P)	万元	$P \geq 10000$	$5000 \leq P < 10000$
	人员规模 (X)	人	$X \geq 5000$	$3000 \leq X < 5000$

备注：

1.四项规模因素指标均采用当年数据。

2.满足四项指标中一项指标限制要求的，可选用对应的最高档次调节系数。