**临夏回族自治州人民政府办公室关于印发《临夏州州属国有企业**

**负责人薪酬管理办法（试行）》的通知**

临州办发〔2020〕83号 2020年10月14日

各县市人民政府，州直有关单位：

《临夏州州属国有企业负责人薪酬管理办法（试行）》已经9月28日州人民政府第125次常务会议研究同意，现印发给你们，请认真遵照执行。

**临夏州州属国有企业负责人薪酬管理办法（试行）**

　　第一章 总 则

　　第一条 为了规范州属国有企业收入分配秩序，建立健全企业负责人激励约束机制，促进我州国有企业改革发展和国有资产保值增值，根据《中华人民共和国企业国有资产法》、《企业国有资产监督管理暂行条例》（中华人民共和国国务院令第709号）和《甘肃省深化省属国有企业负责人薪酬制度改革实施方案》（甘发〔2015〕10号）、《甘肃省省属国有企业负责人薪酬管理办法》（甘人社通〔2015〕345号）等有关规定，结合我州实际，制定本办法。

　　第二条 本办法所称州属国有企业，是指由临夏州财政局（国资委）代表州人民政府履行出资人职责的州属国有独资公司或国有资本控股公司。

　　第三条 本办法所称企业负责人是指州属国有企业中经组织按程序任命的企业高层管理人员。

　　面向社会公开招聘的企业负责人，其薪酬结构和水平由企业董事会按照市场化原则确定，实行任期制契约化管理，在聘用合同书中明确约定，报州人社局、州财政局（国资委）备案。

　　第四条 企业负责人薪酬管理遵循下列原则：

　　——坚持市场调节与政府监管相结合，建立适合我州特点和市场经济要求的企业负责人薪酬分配制度。

　　——坚持企业负责人薪酬水平与企业功能分类相适应、与选任方式相匹配，建立差异化管理的薪酬分配制度。

　　——坚持激励与约束相统一，企业负责人薪酬水平既要同经营责任、经营风险相适应，更要与经营业绩密切挂钩。

　　——坚持短期激励与长期激励相兼顾，促进企业持续发展。

　　——坚持企业负责人薪酬增长与职工工资增长相协调，促进形成企业合理的工资收入分配关系。

　　——坚持完善薪酬制度与规范福利待遇相配套，全面规范企业负责人收入分配管理。

　　第五条 按照本办法进行薪酬管理的企业应具备下列条件：

　　——企业已制订中长期发展规划，企业负责人的工作责任、任务和目标明确；

　　——与薪酬审核部门签订了《企业负责人经营业绩考核责任书》；

　　——能按时发放职工工资，足额缴纳各项社会保险费用，企业收入分配管理规范；

　　——财务、统计和审计制度健全，财务报表和成本核算符合《会计法》的有关财务会计制度规定；

　　——内部监督、约束机制健全，职工依法依规行使民主监督权力。

　　第二章 考核评价

　　第六条 在加强企业负责人经营业绩考核的同时，强化对企业负责人履行政治责任和社会责任的考核，实行全面综合考核评价。

　　按照企业功能定位，准确划分企业类型，实现分类考核评价。将年度业绩考核与任期业绩考核相结合，科学设计考核指标，合理确定经营目标，规范考核程序，严格考核管理。

　　第七条 主业处于商业类完全竞争类企业坚持市场化导向，以经济效益最大化为主要目标，重点考核企业经营绩效指标和主业持续发展能力。主业处于主要承担重大专项任务的商业类企业强化社会效益，兼顾经济效益，主要考核功能发挥和风险管控。公益类企业以实施公共政策、保障民生、实现社会效益为目标，重点考核安全生产、产品品质、服务质量、成本控制和社会满意程度。同时，加强对各类企业深化改革、结构调整、转型升级等重点工作任务的其他专项考核评价。

　　第八条 企业负责人年度和任期经营业绩考核结果分为A、B、C、D四个考核等级。分数90分（含）以上的确定为A级，75（含）至90分的确定为B级，60（含）至75分的确定为C级，60分（不含）以下的确定为D级。

　　第三章 薪酬的结构和水平

　　第九条 企业负责人薪酬结构由基本年薪（W1）、绩效年薪（W2）和任期激励收入（W3）三部分构成。

　　第十条 基本年薪（W1）是企业负责人的年度收入。因我州上年度没有州属国有企业，无法确定上年度州属国有企业在岗职工平均工资，2020年设为过渡期。根据省人社厅、省国资委《关于印发甘肃省省属企业在岗职工平均工资审核认定办法的通知》（甘人社通〔2015〕343号）“二、‘审核认定原则’在统计基础上，综合考虑企业职工、省直国家机关和事业单位相关人员等工资水平，结合国家宏观要求合理确定。”我州州属国有企业负责人基本年薪划分为2个阶段来确定，2020年作为州属国有企业过渡期，基本年薪参照上年度全州机关事业单位工作人员年平均工资为基数的1.2倍确定；从2021年开始，基本年薪按州属国有企业在岗职工平均工资为基数的2倍确定。副职负责人的基本年薪依据其岗位责任、承担风险等因素，按本企业主要负责人基本年薪的0.6-0.9倍确定，与企业主要负责人合理拉开差距。

　　第十一条 绩效年薪（W2）是与企业负责人年度考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度业绩考核结果，并结合绩效年薪调节系数确定。计算公式：

　　绩效年薪（W2）=基本年薪（W1）×业绩考核评价系数（N）×绩效年薪调节系数（T）

　　N为年度业绩考核评价系数（0≤N≤2），根据年度经营业绩考核结果确定。

　　当业绩考核结果为A级时，N=1.9+（考核得分-90）/100；

　　当业绩考核结果为B级时，N=1.5+（考核得分-75）/100；

　　当业绩考核结果为C级时，N=1.0+（考核得分-60）/100；

　　当业绩考核结果为D级时，N=0 。

　　T为绩效年薪调节系数，T=规模系数×功能定位系数。

　　规模系数根据资产总额、净资产、营业收入、利润总额和职工人数指数五项指标加权确定，最高不超过1.5。其中：利润总额的权重为30%，总资产、净资产、营业收入的权重分别为20%；职工人数的权重为10%。（具体分档系数见附表）

　　功能定位系数按照企业功能定位分类确定，主业处于充分竞争行业和领域的商业类国有企业为1，主要承担重大专项任务的商业类国有企业为 0.9，公益类企业为0.85。

　　企业负责人年度综合考核评价结果作为其绩效年薪的确定依据。考核为称职以上的，绩效年薪按照上述公式计算,其中考核为优秀的，业绩考核评价系数上浮10%，最高不超过2。考核为基本称职的，绩效年薪减半兑现。考核为不称职的，无绩效年薪。

　　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。

　　第十二条 任期激励收入（W3）是与企业负责人任期考核评价结果相联系的收入，根据任期业绩考核结果，在不超过企业负责人任期内年薪总水平的20%以内确定。计算公式：

　　任期激励收入（W3）＝∑任期内各年度（基本年薪W1+绩效年薪W2）×R×20%，其中：

　　R为任期业绩考核评价系数（0≤R≤1），根据任期经营业绩考核结果确定。

　　当任期业绩考核结果为A级时，R＝1；

　　当任期业绩考核结果为B级时，R＝0.85；

　　当任期业绩考核结果为C级时，R＝0.7；

　　当任期业绩考核结果为D级时，无任期激励收入。

　　企业负责人任期综合考核评价结果作为其任期激励收入的确定依据。考核结果为称职以上的，任期激励收入按照上述公式计算。考核结果为基本称职，任期激励收入减半兑现。考核为不称职的，无任期激励收入。因本人原因任期未满的，不得实行任期激励；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业绩，发放相应的任期激励收入。对已经实行任期的，按照现行任期期限执行；对没有实行任期制管理的州属国有企业，其负责人任期从任职之日开始，任期最长3年。

　　第四章 副职负责人业绩考核和薪酬管理

　　第十三条 企业应建立健全副职负责人业绩考核办法，合理确定考核内容、考核目标和考核方式，加强副职负责人的月度、年度和任期考核，实现责任、贡献、经营业绩与薪酬分配相匹配。

　　第十四条 月度考核侧重于完成工作量和工作难度的考核评价，考核结果作为调整性指标考核的重要依据。

　　年度考核侧重于工作质量和效益的考核评价，考核结果作为其年度综合考核评价的重要组成部分，是绩效年薪的确定依据。

　　实行任期制管理的企业要加强副职负责人任期考核，考核结果作为任期综合考核评价的重要组成部分，是任期激励收入的确定依据。

　　第十五条 企业副职负责人基本年薪按本企业主要负责人基本年薪的0.6-0.9倍发放。分配系数由企业根据副职负责人的岗位职责、承担风险和月度考核结果确定，合理拉开分配差距。

　　绩效年薪由企业参照主要负责人绩效年薪计算办法，制定具体实施细则，根据年度业绩考核和综合考核评价结果确定，报州人社局、州财政局（国资委）审核。

　　任期激励收入由企业参照主要负责人任期激励收入计算办法和任期考核结果确定，报州人社局、州财政局（国资委）审核。

　　第五章 薪酬的支付

　　第十六条 企业负责人当年基本年薪在上年度临夏州州属国有企业在岗干部职工年平均工资未发布前，由企业按照上年度基本年薪标准及月度考核结果预发，发布次月进行调整，多退少补。

　　绩效年薪按照先考核后兑现的原则，待考核确认后一次性兑现。

　　任期激励收入在任期经营业绩考核结束后，待考核确认后一次性兑现。

　　第十七条 企业负责人薪酬纳入工资总额，在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。

　　基本年薪列入当年成本；绩效年薪和任期激励收入列入清算年份成本。

　　第十八条 企业负责人因岗位变动调离企业的，自任免机关下发职务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任期激励收入外，不得继续在原企业领取绩效年薪。

　　第十九条 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通知文件次月起，其工资收入参考本企业同岗位企业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任期激励收入外，不得继续领取绩效年薪。

　　第二十条 企业负责人达到法定退休年龄退休的，按规定领取养老金，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外，不得继续在原企业领取薪酬。

　　第六章 薪酬的管理和监督

　　第二十一条 州委、州政府相关部门按照职能职责管理和监督企业负责人薪酬工作。

　　州人社局负责指导和监督州属国有企业负责人薪酬分配，拟定薪酬管理政策，审核、认定和发布州属国有企业在岗职工平均工资。

　　州委组织部牵头负责对州属国有企业负责人的综合考评工作，考评结果抄送州人社局和州财政局（国资委）。

　　州财政局（国资委）负责对所管理的州属国有企业负责人经营业绩考核和薪酬水平审核。

　　第二十二条 州人社局、州财政局（国资委）根据本办法并依据年度或任期考核结果确定薪酬分配方案，经内部会议研究报州人社局复审后报州人民政府批复兑现。副职负责人由企业根据年度和任期业绩考核结果提出薪酬兑现方案，报州人社局、州财政局（国资委）备案后兑现。

　　第二十三条 州属国有企业的全资子公司或控股的子公司企业负责人薪酬兑现结果报州人社局、州财政局（国资委）备案。

　　第二十四条 由州委州政府选派的州属国有企业外部董事、监事的薪酬管理，具体办法另行制定。

　　第二十五条 企业要按照《临夏州州属国有企业负责人履职待遇、业务支出管理办法》，规范企业负责人履职待遇、业务支出行为，严禁以业务支出名义支付和报销应由个人支付的费用。

　　第二十六条 除国家另有规定或经州人社局、州财政局（国资委）同意外，企业负责人不得在企业领取年度薪酬方案所列收入以外的其他货币性收入（包括各种奖金、津贴、补贴等）。

　　第二十七条 未经批准企业负责人不得在下属全资、控股、参股企业兼职。经批准兼职的，不得在兼职企业领取薪酬或补贴。个别情况特殊的，必须报薪酬审核部门同意后，方可在一家所兼职企业领取薪酬，但不得同时在集团公司领取薪酬，薪酬标准也要按经薪酬审核部门审核同意的《薪酬手册》执行。

　　第二十八条 州属国有企业不得违反规定超标准发放基本年薪，不得在本办法规定的薪酬项目外自行设立其他薪酬项目。

　　第二十九条 州属国有企业不得擅自将政府和有关部门给予企业和企业负责人的奖励（含奖金和实物等）分配给企业负责人。

　　第三十条 实施企业年金和补充医疗保险的企业，其企业负责人缴费比例不得超过国家统一规定的标准。实行企业年金的企业当期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有关规定。

　　企业为企业负责人缴存住房公积金比例最高不得超过12%，缴存基数最高不得超过企业负责人工作所在地当地统计部门公布的上年度职工月平均工资的3倍。

　　企业负责人享受的符合国家规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇，一并纳入薪酬体系统一管理。

　　第三十一条 企业应按照规定将企业负责人薪酬制度、薪酬水平、补充保险、履职待遇和业务支出等情况纳入司务（厂务）公开范围，接受职工监督。

　　企业负责人薪酬信息参照《上市公司信息披露管理办法》向社会公布披露，接受社会公众监督。

　　第三十二条 企业负责人所得年度薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

　　第三十三条 企业负责人离任后，其薪酬和考核兑现个人收入的原始资料至少保存15年。

　　第三十四条 企业负责人薪酬发放情况纳入企业年度决算审计、企业负责人经济责任审计和监事会监督范围。

　　州委组织部、州纪委监委、州人社局、州财政局（国资委）、州审计局等部门，对企业负责人薪酬制度的实施过程和结果进行监督检查，对企业负责人薪酬发放情况进行专项检查或审计。

　　第七章 追索扣回办法

　　第三十五条 为严格执行分配制度，规范收入分配管理，严肃收入分配纪律，建立企业负责人薪酬追索扣回制度，强化责任追究。

　　第三十六条 对于违反本办法超标准发放薪酬的、在企业负责人薪酬以外发放其他货币性收入或兼职取酬的、擅自将州、市（县）地方政府和有关部门给予企业和企业负责人的奖励（含奖金和实物等）分配给企业负责人的，责令企业追索扣回违规发放收入，并视情节扣减（或扣回）企业主要负责人和分管负责人当年10%-20%的绩效年薪。

　　第三十七条 企业违反规定超提、超发工资总额，或在工资总额之外列支任何工资性支出的，应当予以清退并且进行相关账务处理，并视情节扣减（或扣回）违规企业主要负责人和分管负责人当年10%-20%的绩效年薪。

　　第三十八条 企业负责人违反《临夏州州属国有企业负责人履职待遇、业务支出管理办法》，超标准享受履职待遇、违规列支与公务无关的个人消费，除按有关规定处理外，视情节扣减（或扣回）相关负责人当年10%-20%的绩效年薪。

　　第三十九条 企业超标准列支福利费项目，基本养老保险、基本医疗保险、住房公积金及企业年金制度、补充医疗保险等缴费比例超过国家统一规定标准的，违反规定为企业负责人支付个人所得税、物业管理费等税费的，除按有关规定处理外，视情节扣减（或扣回）相关负责人当年10%-20%的绩效年薪。

　　第四十条 企业违反国家有关法律法规，提供虚假考核信息资料或虚构业绩，除按有关规定处理外，视情节扣减（或扣回）企业负责人当年真实业绩考核确定的绩效年薪的10%-20%。

　　第四十一条 企业违反以上规定，以及发生重大经营决策失误、重大违纪案件以及重大安全生产事故造成国有资产流失、重大人员伤亡或给企业造成不良影响的，企业负责人受到警示谈话（诫勉谈话）、调离岗位、降职、免职等组织处理，或受到警告、记过、记大过、降级、撤职、开除等行政处分，以及受到警告、严重警告、撤销党内职务、 留党察看、开除党籍等党纪处分的，相应扣减（或扣回）20%、50%、70%、100%的当年绩效年薪和当期任期激励收入。

　　上述组织处理或党纪政纪处分同时给与的，就按最高原则执行。一年内受到两次或以上处分的，分别单独扣减，直至全部扣完。

　　第四十二条 追索扣回制度不仅适用于现职企业负责人，也适用于离职和退休的企业负责人。

　　第八章 附 则

　　第四十三条 本办法由州财政局（国资委）负责解释。

　　第四十四条 本办法自发布之日起，试行期一年。