鄯善县县属国有企业领导人员薪酬管理

暂行办法

第一章 总 则

**第一条** 为贯彻落实国有企业负责人薪酬制度改革，切实履行企业国有资产出资人职责，建立健全监管企业负责人激励约束机制，根据《落实国有企业工资决定机制改革和国有企业负责人薪酬制度改革》（中办发〔2024〕80号）和自治区、吐鲁番市深化国有企业负责人薪酬制度改革等相关文件要求和法规规章，结合鄯善县国有企业实际，制定本办法。

**第二条** 本办法所称企业负责人是指经鄯善县人民政府授权由县财政局（国资委）履行出资人职责的企业中，纳入县委、县政府、县财政局（国资委）管理的人员。

**第三条** 企业负责人薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持完善现代企业制度的方向。健全规范合理的薪酬分配制度，增强激励约束作用，强化企业负责人责任，激发企业发展活力。

（二）坚持分级分类管理。建立与企业负责人选任方式相匹配、与企业功能定位相适应的差异化薪酬管理制度，严格规范组织任命的企业负责人薪酬分配，市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

（三）坚持统筹兼顾。健全企业负责人与职工工资增长相协调的收入分配机制，形成合理的工资收入分配关系，合理调节不同行业企业负责人之间的薪酬差距，促进社会公平正义。

（四）坚持政府监管和企业自律相结合。强化行政、社会和内部监督，建立管理规范、约束有力、公开透明、监督有效的企业负责人薪酬监管体制机制，规范收入分配秩序。

**第四条** 按照本办法进行薪酬管理的企业应当具备以下条件：

（一）已进行公司制改制，法人治理结构健全，生产经营稳定。

（二）与县财政局（国资委）签订《年度经营业绩考核责任书》。

（三）按照国家、自治区、吐鲁番市和鄯善县关于深化国有企业内部劳动、人事、分配制度改革的要求，进行了劳动、人事、分配制度改革。

（四）企业内部基础管理规范，财务核算符合《会计法》和有关财务会计制度规定。

（五）已建立健全财务、审计、法律和职工民主监督等内部监督和风险控制机制。

第二章 薪酬构成及确定

**第五条** 企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入三部分构成。

**第六条** 基本年薪是企业负责人年度的基本收入，企业负责人的基本年薪最高不超过上年度企业在岗职工平均工资的2倍。主业不处于充分竞争行业和领域的集团公司、子企业上一年职工平均工资不得超过同期全国城镇单位就业人员平均工资3倍，主业处于充分竞争行业和领域的集团公司、子企业上一年职工平均工资不得超过同期全国城镇单位就业人员平均工资5倍的。主业不处于充分竞争行业和领域的子企业负责人薪酬总水平原则上不高于当前组织任命负责人最高制度薪酬（以下简称当年最高制度薪酬），主业处于充分竞争行业和领域的子企业负责人薪酬总水平原则上不高于当年最高制度薪酬的3倍。原则上每年核定一次，企业领导班子成员基本年薪依据其岗位职责、承担风险等因素，按本企业主要负责人基本年薪确定，董事长系数为1、总经理系数为0.9、副总经理系数为0.8。计算公式为：

**基本年薪=职务年薪×40%**

**第七条** 绩效年薪是指与企业负责人年度经营业绩考核结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度考核系数,董事长系数为1、总经理系数为0.9、副总经理系数为0.8。计算公式为：

**绩效年薪=（职务年薪-基本年薪）×考核系数**

**第八条** 企业负责人年度综合考核评价为不称职的，不得领取绩效年薪。子企业当年经济效益下降或业绩完成值低于上一年的，负责人绩效年薪原则上应下降或不增长。子企业当年新增亏损的，负责人绩效年薪原则上应根据亏损程度相应下降；亏损严重或接受公共资金纾困的，负责人薪酬总水平应从严控制，不得高于当年最高制度薪酬。

**第九条** 中长期激励收入是与企业负责人任期考核评价结果相联系的收入。以3年为一个业绩考核任期，在不超过企业负责人任期内绩效年薪总水平的30%以内确定。计算公式为：

**任期激励收入=任期内绩效年薪之和×0.3×任期考核系数（三年平均系数）。**

企业负责人在一个任期内考核结果为基本称职或不称职的，不得领取任期激励收入。

第三章 薪酬支付

**第十条** 企业按照县财政局（国资委）核定的薪酬分配方案支付负责人薪酬。基本年薪按月支付，绩效年薪按照先考核后兑现的办法，任期激励收入在任期结束后，兑现采取延期支付形式，第一年发放50%，第二年发放50%。

**第十一条** 企业负责人薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

**第十二条** 县财政局（国资委）统一安排监管企业年度财务决算审计，对出具保留意见审计报告的企业，暂缓兑现企业负责人绩效年薪，待保留意见明确定性后决定是否兑现；对年度财务决算出具否定意见或无法表示意见审计报告的企业，不兑现企业负责人绩效年薪。

**第十三条** 企业负责人在考核年度和任期内职务变动的，按以下情况处理：

（一）因工作需要经组织安排发生岗位变动调离企业的，工资关系不再保留在原企业，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应发中长期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬，工资关系不得保留在原企业。

（二）达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，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应发中长期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬。

（三）因个人原因离开原岗位的，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，不得继续在原企业领取薪酬。

第四章 统筹规范福利性待遇

**第十四条** 企业负责人按照有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等基本社会保险以及缴存住房公积金。

**第十五条** 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有关部门公布的上限。

**第十六条** 企业负责人按照国家和自治区及吐鲁番市有关规定建立企业年金的（按照企业年金相关规定执行），其缴费比例不得超过国家和自治区及吐鲁番市统一规定的标准，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和自治区有关规定。

**第十七条** 企业按照有关规定建立补充医疗保险的，其缴费比例不得超过国家和自治区及吐鲁番市统一规定的标准，企业负责人补充医疗保险待遇按统筹地规定执行。

**第十八条** 企业负责人享受的符合国家和自治区及吐鲁番市规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇情况，一并纳入薪酬体系统筹管理，报县财政局（国资委）备案。

第五章 薪酬管理与监督

**第十九条** 企业负责人在下属全资、控股、参股企业兼职或在本企业外的其他单位兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

**第二十条** 除国家、自治区、吐鲁番市另有规定外，企业负责人不得在县财政局（国资委）核定的薪酬标准和按规定进行履职待遇、业务支出货币化改革取得的收入之外，领取其他任何形式的货币性收入及实物奖励。

**第二十一条** 企业负责人薪酬符合自治区、吐鲁番市规定的货币性收入，由企业在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。企业负责人薪酬应计入企业工资总额，在企业成本中列支，在工资统计中单列。

**第二十二条** 企业负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料应至少保存15年。

**第二十三条** 企业自收到县财政局（国资委）年度和任期考核结果后10个工作日内，将需要提供的相关材料报县财政局（国资委），由县财政局（国资委）审核汇总后报有关部门备案。

**第二十四条** 企业应健全内部监督机制，将企业负责人薪酬水平、福利待遇等纳入公开范围，接受职工民主监督。

**第二十五条** 企业负责人违反国家有关法律法规等规定，导致重大决策失误，给企业造成资产损失的，根据党纪政纪处分和资产损失程度、责任认定结果，对相关企业负责人扣减当年绩效年薪或追索扣回部分或全部已发绩效年薪和中长期激励收入。追索扣回办法适用于已离职和退休的企业负责人。

**第二十六条** 企业负责人违反规定自定薪酬、兼职取薪、超标准享受福利性待遇等行为，按照有关规定给予纪律处分和组织处理，并追回违规所得收入。企业负责人因违纪违规受到处理的，扣回或追索扣回部分或全部绩效年薪和任期激励收入。

**第二十七条** 严禁以各种名义滥发奖金和津贴补贴等。严禁设置高端补充医疗保险等超标准福利和违规承担个人支出，不得在国家规定的薪酬外向各层级企业负责人发放其他货币性收入。仅保留工资关系但不在企业工作的，不得领取绩效薪酬、奖金，且薪酬水平不得超过规定标准。严禁“吃空饷”等行为。

第六章 附 则

**第二十八条** 企业负责人中职业经理人的薪酬结构和水平，由董事会按照市场化薪酬分配机制确定，报县财政局（国资委）备案。同时，对职业经理人实行契约化管理，加强和完善业绩考核，建立退出机制。

**第二十九条** 集团公司应系统制定子企业负责人薪酬管理制度并依法履行审议程序，按照管理权限对子企业负责人开展业绩考核并提出薪酬分配意见，对超高薪酬、亏损企业薪酬分配等特殊事项实行专项审议。各层级企业党支部对负责人薪酬分配方案进行前置研究讨论；董事会对经理层薪酬进行审议，外部董事应对薪酬事项发表明确意见，薪酬与考核委员会定期对薪酬分配合理性开展评估。

**第三十条** 企业要进一步深化内部管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减的制度改革，健全反映劳动力市场供求关系和企业经济效益的工资决定及正常调整机制，规范企业内部分配行为，合理拉开内部工资分配差距。对收入过高的企业，严格实行工资总额和工资水平双重调控。

**第二十九条** 本办法由县财政局（国资委）党组负责解释。