

关于深化市属国有企业负责人 薪酬制度改革的意见

为深入贯彻党的十九大精神，进一步建立健全市属国有企业负责人收入分配的激励和约束机制，按照《中共山西省委、山西省人民政府关于深化省属国有企业负责人薪酬制度改革的意见》（晋发〔2015〕11号）和《关于做好我省地方国有企业负责人薪酬制度改革工作的通知》（晋国企薪改发〔2015〕1号）的要求，结合我市实际，现就深化我市市属国有企业负责人薪酬制度改革，全面实施《大同市市属国有企业负责人薪酬制度改革方案》，提出如下意见：

一、总体要求

（一）指导思想

认真贯彻落实党中央关于合理确定并严格规范国有企业管理人员薪酬水平的精神，建立符合我市市属国有企业负责人特点的薪酬制度，规范企业收入分配秩序，对不合理的偏高、过高收入进行调整，实现薪酬水平适当、结构合理、管理规范、监督有效，促进企业持续健康发展，推动形成合理有序的收入分配格局。

（二）基本原则

——坚持国有企业完善现代企业制度的方向，健全市属企业负责人薪酬分配的激励和约束机制，将物质激励与精神激励相结

合，强化市属企业负责人责任，增强企业发展活力。

——坚持分类分级管理，建立与市属企业负责人选任方式相匹配、与企业功能性质相适应的差异化薪酬分配办法，严格规范市属企业主要负责人薪酬分配，市属企业市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

——坚持统筹兼顾，形成市属企业负责人与企业职工之间的合理工资收入分配关系，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。

——坚持政府监管与企业自律相结合，完善市属企业薪酬监管体制机制，规范收入分配秩序。

二、适用范围

（三）本意见适用于市属企业中由市委、市政府、市委组织部和市国资委管理的企业负责人，包括企业的董事长（理事长）、党委（党组）书记、总经理（总裁、行长）、监事长（监事会主席）以及其他副职负责人，不包含独立董事、外部董事、外部监事以及按市场化选聘的职业经理人。市政府各部门管理的市属企业负责人和市政府监管的集体企业负责人薪酬制度改革参照本意见执行。

本意见所称市属企业，是指由市人民政府代表国家履行出资人职责的国有独资或国有控股企业。

三、合理确定薪酬结构和水平

（四）市属企业负责人原则上统一实行年薪制，其薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分组成。

（五）基本年薪是指市属企业负责人的年度基本收入。市属企业的主要负责人基本年薪根据上年度市属企业在岗职工平均工资的 1-2 倍确定，原则上每年核定一次；副职负责人的基本年薪依据其岗位职责和承担风险等因素，按本企业主要负责人基本年薪的 0.6 至 0.9 倍确定。

本企业在岗职工平均工资低于市属企业在岗职工平均工资的，其负责人基本年薪基数采用本企业在岗职工平均工资。

（六）绩效年薪是指与市属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，根据年度考核评价结果并结合绩效年薪调节系数确定。

市属企业负责人年度考核评价系数最高不超过 2。

绩效年薪调节系数主要根据企业功能性质、所在行业以及总资产、营业收入、利润总额、从业人员等规模因素确定，最高不超过 1.5。参与市场竞争程度高的企业绩效年薪调节系数应高于市场竞争程度低的企业；规模大的企业绩效年薪调节系数应高于规模小的企业。

根据企业功能或行业特点，经批准可适当调整基本年薪和绩效年薪的比例。

市属企业负责人年度综合考核评价为不胜任的，不得领取绩

效年薪。当年本企业在岗职工工资未增长的，市属企业负责人绩效年薪不得增长。

（七）任期激励收入是指与市属企业负责人任期考核评价结果相联系的收入，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水平的 30%以内确定。

市属企业负责人任期综合考核评价为不胜任的，不得领取任期激励收入；因本人原因任期未满的，也不得领取任期激励收入；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贡献发放相应任期激励收入。

四、完善考核评价办法

（八）建立综合考核评价制度。坚持经济效益和社会效益相统一，对市属企业负责人履职情况进行全面综合考核评价，在加强经营业绩考核的同时，加强履行政治责任、社会责任等情况的考核评价，体现以德为先、全面担当。

（九）改进经营业绩考核。加强对市属企业负责人年度和任期经营业绩分类考核，根据企业功能性质定位突出不同考核重点，科学设置考核指标，合理确定考核目标，实行定量与定性分析相结合、横向与纵向对比相补充的考核办法，规范考核程序，严格考核管理。

负责市属企业负责人综合考核评价、经营业绩考核、薪酬水平审核工作，以及市属企业在岗职工平均工资调查与确认工作的

部门，要严格按照企业功能性质、企业负责人承担风险及所做贡献等因素，严格控制各项调节系数和各项考核系数，科学认定市属企业在岗职工平均工资，使企业负责人薪酬水平与本企业在岗职工平均工资保持合理的倍比关系。确保绝大部分企业负责人的偏高、过高收入得到有效调整，依规合理下调；对原工资水平较低，依照新制度实施后薪酬水平可上调的企业负责人，按入轨时不突破上年度薪酬水平掌握。

五、规范薪酬支付和管理

（十）市属企业负责人薪酬按照薪酬审核部门核定的薪酬方案支付，基本年薪按月支付。按照先考核后兑现的原则，绩效年薪按考核年度一次性兑现，任期激励收入实行延期支付办法，分三年按照 4：3：3 的比例支付。

对任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，根据市属企业负责人承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回办法适用于已离职或退休的市属企业负责人。

（十一）市属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。

市属企业负责人不得在国家和市政府规定之外领取由地方政府或有关部门发放的奖金及实物奖励。

（十二）市属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应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬，工资关系不得保留在原企业。

市属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绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续领取绩效年薪和任期激励收入。

（十三）市属企业负责人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绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬。

（十四）市属企业负责人的薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。市属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。

市属企业负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存 15 年。

六、统筹规范福利性待遇

（十五）市属企业负责人按照国家 and 省、市有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险。

市属企业负责人所在企业按照国家 and 省、市有关规定建立企

业年金的，其缴费比例不得超过国家、省、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有关规定。

市属企业负责人所在企业按照国家 and 省有关规定建立补充医疗保险的，其缴费比例不得超过国家统一规定的标准，企业负责人补充医疗保险待遇按规定执行。

（十六）市属企业为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我市市级统计部门公布的上一年度在岗职工月平均工资的 3 倍。

（十七）市属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，应一并纳入薪酬体系统筹管理。

市属企业负责人不得在企业领取其他福利性货币收入。

七、健全薪酬监督管理机制

（十八）市人社局会同市委组织部、市发改委、市财政局、市国资委等部门，负责指导和监督市属企业负责人薪酬分配，拟定薪酬管理政策，审核认定年度市属企业在岗职工平均工资，建立例会制度，统筹协调不同行业市属企业负责人绩效年薪调节系数，调节不同行业市属企业负责人薪酬水平。

（十九）市人社局要建立与市属企业负责人薪酬制度改革相适应的调查统计制度。

（二十）市委组织部牵头负责对市属企业负责人的综合考核评价工作。市财政局、市国资委和其他有关业务主管部门按照分工，负责市属企业负责人的经营业绩考核和薪酬水平审核。市属企业负责人薪酬审核结果及福利性待遇等情况由薪酬审核部门报市人社局备案，市政府各部门管理的企业负责人和市政府监管的集体企业负责人薪酬及福利性待遇等情况由有关部门按要求报市人社局备案，由市人社局汇总报告市政府。

（二十一）健全企业内部监督制度。将市属企业负责人薪酬制度、薪酬水平、补充保险等纳入厂务（司务）公开范围，接受职工监督。充分发挥公司制企业股东大会、董事会、监事会等机构对市属企业负责人薪酬分配的监督作用。

（二十二）建立健全薪酬信息公开制度。按照国有企业财务等重大信息公开的有关规定，市属国有企业负责人薪酬情况，要由薪酬审核部门和企业实行双公开。每个会计年度结束之日起6个月内，要按年度在薪酬审核部门网站以及薪酬审核部门指定的报刊、广播、电视、网站等其他媒体向社会公开；企业要按年度在本企业网站公开本企业负责人的薪酬情况，接受社会公众监督。

（二十三）市人社局会同市委组织部、市财政局、市审计局、市国资委等部门对市属企业负责人薪酬制度实施过程和结果进行监督检查。

市属企业负责人存在违反规定自定薪酬、兼职取薪、享受福利性待遇等行为的，依照有关规定给予纪律处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。市属企业负责人因违纪违规受到处理的，减发或者全部扣发绩效年薪和任期激励收入。

（二十四）薪酬审核部门在审核市属企业负责人薪酬时违反相关规定的，依照有关规定给予相关责任人纪律处分和组织处理。

八、加强组织实施

（二十五）市政府成立市深化国有企业负责人薪酬制度改革工作领导小组（办公室设在市人社局），负责组织实施市管企业负责人薪酬制度改革，指导和协调全市国有企业负责人薪酬制度改革工作，统筹协调解决改革中的重点难点问题。

市政府各部门管理的国有企业、市政府监管的集体企业和各县区所属国有企业负责人薪酬制度改革，参照本意见精神，积极稳妥推进。

市政府各部门管理的国有企业、市政府监管的集体企业和各县区所属国有企业负责人的薪酬制度改革方案，分别由各有关部门和各县区制订，按程序报市深化国有企业负责人薪酬制度改革工作领导小组审核后组织实施。

（二十六）市政府代表国家履行出资人职责的非国有控股企业国有股权代表、董事、监事或市属企业管理的所属独资、控股

企业负责人的薪酬分配，由国有股权代表、董事、监事派出机构或市属企业参照本意见精神，加强和改进管理工作。

（二十七）市属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，报薪酬审核部门备案。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。

（二十八）进一步深化市属企业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增长机制，规范企业内部分配行为，合理拉开内部工资分配差距。对部分收入过高的企业，要严格实行工资总额和工资水平双重调控。

（二十九）按照省深化国有企业负责人薪酬制度改革工作领导小组的要求和批复，《大同市市属国有企业负责人薪酬制度改革方案》从2016年1月起施行。生产经营不正常、正在进行产权或经营体制改革的国有企业，要在生产经营恢复正常和改革完成后按照本意见要求，积极推进负责人薪酬制度改革。现行市属国有企业负责人薪酬管有关规定，与本意见不一致的，按本意见执行。

