

保国资规〔2024〕2号

保定市国资委
关于印发《保定市国资委监管企业负责人
薪酬管理实施细则》的通知

市国资委监管企业：

《保定市国资委监管企业负责人薪酬管理实施细则》已经委党委会审议通过，现印发给你们，请认真贯彻执行。

保定市国资委

2024年7月5日

保定市国资委

监管企业负责人薪酬管理实施细则

为深化国有企业负责人薪酬制度改革，切实履行保定市人民政府国有资产监督管理委员会（以下简称“市国资委”）出资人职责，建立健全与经营业绩考核相挂钩的差异化激励约束机制，根据《保定市深化市属国有企业负责人薪酬制度改革方案》（保企薪改办〔2019〕1号），结合监管企业实际，制定本实施细则。

一、薪酬构成与确定

企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。计算公式如下：

企业负责人薪酬=基本年薪+绩效年薪+任期激励收入。

（一）基本年薪

基本年薪是企业负责人年度基本收入，保障基本生活，按月计发。企业主要负责人的基本年薪可按基本年薪基数（人社局发布的上年度全部市属国有企业在岗职工平均工资）的2倍计发；其他副职及享受副职待遇人员，按其年度综合考评结果等次，依据被评为优秀、称职、基本称职、不称职等次，可分别按主要负责人基本年薪的0.9、0.85、0.7、0.6倍计发。一人身兼数职的，按其最高职务计发。企业主要负责人是指党委书记、董事长、总经理，不含享受正职待遇人员。

（二）绩效年薪

绩效年薪与企业负责人年度考核评价结果相联系，以企业负责人基本年薪为基数，根据年度考核评价结果并结合绩效调节系数确定，按年度计发。计算公式如下：

绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数。

1. 年度考核评价系数

企业负责人年度考核评价系数最高不超过 2。

当年度考核结果为 A 级时，年度考核评价系数 = $1.7 + 0.3 \times (\text{考核分数} - \text{A 级起点分数}) / (\text{A 级最高分数} - \text{A 级起点分数})$;

当年度考核结果为 B 级时，年度考核评价系数 = $1.3 + 0.4 \times (\text{考核分数} - \text{B 级起点分数}) / (\text{A 级起点分数} - \text{B 级起点分数})$;

当年度考核结果为 C 级时，年度考核评价系数 = $0.9 + 0.4 \times (\text{考核分数} - \text{C 级起点分数}) / (\text{B 级起点分数} - \text{C 级起点分数})$;

当年度考核结果为 D 级时，年度考核评价系数为 0。

年度考核评价系数由市国资委依据年中述职测评结果、企业领导班子定性考核出资人测评结果、监管企业董事会考核评价、年终述职评议等情况适当调整后确定。

2. 绩效年薪调节系数

绩效年薪调节系数主要根据企业功能、类别和企业的资产总额、营业收入、利润总额、人员规模等因素，依据资产总额、营业收入、利润总额、人员规模四项指标确定。计算公式如下：

$$L = (25\%z + 25\%w + 25\%y + 25\%p) \times R$$

式中：

L 为绩效年薪调节系数;

z 为总资产规模系数, $z=0.0553Z^{0.3693}$, Z 为企业前三年(含当年)总资产平均值(单位: 万元);

w 为营业收入规模系数, $w=0.1342W^{0.2601}$, W 为企业前三年(含当年)营业收入平均值(单位: 万元);

y 为实现利润规模系数, $y=0.3336Y^{0.1992}$, Y 为企业前三年(含当年)实现利润平均值(单位: 万元);

p 为企业职工人数规模系数, $p=0.4547P^{0.2352}$, P 为企业前三年(含当年)职工平均人数平均值(单位: 人);

R 为限制性调整系数, 如果出现 $(25\%z+25\%w+25\%y+25\%p)$ 最小值小于 0.4 时, 用 $R=0.4/(25\%z+25\%w+25\%y+25\%p)$ 调整 L 到最小值 0.4; 如果其最大值大于 1.5 时, 用 $R=1.5/(25\%z+25\%w+25\%y+25\%p)$ 调整 L 到最大值 1.5。

绩效年薪调节系数设置为 0.4—1.5 间 12 个档次, 根据计算结果, 按四舍五入原则在小数点后保留一位小数, 做为最终结果。

(三) 任期激励收入

任期激励收入与企业负责人任期考核评价结果相联系, 根据任期考核评价结果, 在企业负责人任期内年薪总水平的 30%以内确定, 在下一任期内以 5: 3: 2 的比例, 分年度延期支付。计算公式为:

任期激励收入=任期内薪酬总水平 $\times$ 30% $\times$ 任期考核评价系数。

当任期考核结果为 A 级时, 任期考核评价系数=0.8+0.2 $\times$

(本企业考核分数 - A 级最低考核分数) / (最高考核分数 - A 级最低考核分数);

当任期考核结果为 B 级时, 任期考核评价系数=0.7+0.1 × (本企业考核分数 - B 级最低考核分数) / (A 级最低考核分数 - B 级最低考核分数);

当任期考核结果为 C 级时, 任期考核评价系数=0.6+0.1 × (本企业考核分数 - C 级最低考核分数) / (B 级最低考核分数 - C 级最低考核分数);

当任期考核结果为 D 级时, 任期考核评价系数为 0。

二、薪酬计发与程序

(一) 市国资委下发年度或任期考核评价结果后十日内, 企业应根据本细则制定本企业负责人薪酬方案, 报送市国资委审核并批复。薪酬方案应包括以下内容:

1. 企业负责人基本年薪计发方案;
2. 企业负责人绩效年薪计发方案;
3. 企业负责人年度薪酬计发方案;
4. 企业负责人任期激励收入计发方案;
5. 企业负责人任职情况;

6. 企业负责人履职待遇和业务支出情况, 包括规范履职待遇和业务支出制度建立情况、其他货币化收入情况及金额;

7. 经有关部门审核后的企业工资支付情况、缴纳社会保险费和职工人均工资增减情况;

8. 其他相关材料。

(二) 年度或任期结束，市国资委下发企业年度或任期薪酬兑现通知后，企业按通知发放负责人薪酬，于通知下发十日内将下列报告报送市国资委备案。情况报告应包括以下内容：

1. 企业负责人基本年薪结算情况报告；
2. 企业负责人绩效年薪结算情况报告；
3. 企业负责人年度薪酬结算情况报告；
4. 企业负责人任期激励收入结算情况报告；
5. 其他相关材料。

(三) 企业负责人的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

三、监督与管理

(一) 市国资委对企业负责人薪酬制度实施过程和结果进行监督检查。企业负责人因违纪违规受到处理的，减发或全部扣发绩效年薪和任期激励收入。

(二) 市国资委每年对工资内外收入进行监督检查，对执行本办法过程中存在下列情况之一的企业和企业负责人，视情节轻重予以处理：

1. 对于超核定标准发放企业负责人收入的，责令企业收回超标准发放部分，再按超发比例扣减其薪酬，并对企业、企业主要负责人和相关责任人给予通报批评；

2. 对于弄虚作假的，除依纪依规依法处理外，相应扣减企业主要负责人和相关责任人 10% 以上的薪酬；

3.拖欠职工工资和各项社会保险费的企业，企业工资管理存在违规行为，不兑现企业负责人当年绩效年薪。

（三）对于发生重大决策失误、重大违纪违法案件，造成国有资产流失的、发生较大以上安全生产、环境污染等责任事故、发生信访事件，企业主要负责人处置不力，造成恶劣影响的，视情节相应扣减或免发企业主要负责人和相关责任人的绩效年薪和任期激励收入。

四、入闸条件

按照本实施细则进行薪酬管理的企业应当具备以下条件：

（一）已制订中长期发展规划，生产经营稳定，经济效益良好，企业负责人的工作责任、任务和目标明确；

（二）与市国资委签订了《经营业绩考核责任书》；

（三）法人治理结构比较健全，进行了劳动、人事、分配制度改革；

（四）能按时发放在岗职工工资，按规定足额缴纳各项社会保险费用，近三年企业工资管理无违规行为；

（五）内部基础管理规范，财务报表和成本核算符合《中华人民共和国会计法》和有关财务会计制度规定；

（六）已建立健全财务、审计、企业法律顾问和职工民主监督等内部监督和风险控制机制。

五、附则

（一）本实施细则由市国资委负责解释。

（二）本实施细则自印发之日起施行，有效期五年。原《保定市国资委监管企业负责人薪酬管理实施细则》（保国资发〔2022〕59号）同时废止。

信息公开选项：公开

保定市国资委办公室

2024年7月5日印发
