

KFFD-2022-006

开江府发〔2022〕11号

**开江县人民政府
关于印发《开江县国有资产管理服务中心监管
企业负责人薪酬管理办法（试行）》的通知**

各乡镇人民政府、淙城街道办事处，县级相关部门及企事业单位：

《开江县国有资产管理服务中心监管企业负责人薪酬管理办法（试行）》经县委、县政府研究同意，现印发你们，请认真贯彻执行。

开江县人民政府
2022年4月6日

开江县国有资产管理服务中心监管企业 负责人薪酬管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，全面贯彻党的十九大和十九届二中、三中、四中、五中全会精神以及党中央国务院、省委省政府、市委市政府、县委县政府关于深化国有企业改革、完善国有资产管理体制的一系列重大决策部署，切实履行国有资产出资人职责，维护所有者利益，落实国有资产保值增值责任，建立健全有效激励和约束机制，充分调动国有企业负责人积极性和创造性，做强做优做大国有资本，根据《中华人民共和国公司法》《企业国有资产监督管理暂行条例》《中央管理企业负责人薪酬制度改革方案》和省委省政府《关于深化国资国企改革促进发展的意见》、市委市政府《关于深化市属企业负责人薪酬制度改革的实施意见》《达州市市属国有企业负责人经营业绩考核办法》、县委县政府《关于深化县属企业负责人薪酬制度改革的实施意见》《开江县县属国有企业负责人经营业绩考核办法》等规定，结合县属监管企业实际，制定本办法。

第二条 本办法所称县国有资产管理服务中心监管企业，是指经县政府授权履行出资人职责的县财政局、县发改局、县国有资产管理服务中心等机构代表县政府履行出资人职责的国有及国有控股企业（以下统称企业）。

第三条 本办法所称企业负责人，是指县国资中心监管企业中由县委管理的人员，包括董事长（兼党委书记）专职副书记、纪委书记、监事长、总经济师（总工程师）、董事会成员（不含职工董事、外部董事）以及组织任命、推荐或聘用的经理层成员，但监事会主席由县国有资产管理服务中心另行考核，工会主席按照《企业工会工作条例》等相关法律法规执行。

第四条 企业负责人薪酬管理遵循下列原则：

（一）坚持激励与约束相统一，薪酬与风险、责任相一致，将物质激励与精神激励相结合，强化县属监管企业责任人责任，增强企业发展活力，促进企业可持续发展。

（二）坚持分类分级管理，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、与企业经营业绩相挂钩的差异化薪酬制度。

（三）坚持效益导向，薪酬与经营业绩挂钩，根据企业目标任务完成情况和生产效益情况，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。

（四）坚持企业负责人薪酬增长与企业经济效益、企业职工工资增长相协调，促进形成企业合理的收入分配关系。

（五）坚持完善薪酬制度与规范履职待遇、业务支出等相配套，全面规范企业负责人工资收入分配。

第五条 按照本办法进行薪酬管理的企业应当是具备下列条件：

（一）已制定企业发展战略与规划，生产经营稳定；企业负

责人的工作责任、任务和目标明确。

(二) 已与县国资中心签订年度和任期《经营业绩责任书》。

(三) 按照县委、县政府关于深化国有企业内部人事、劳动、分配制度改革的要求,进行了劳动、人事、分配制度改革,建立了全员业绩考核制度。

(四) 能按时发放职工工资,足额缴纳各项社会保险费用,企业具备支付能力,企业内部收入分配管理规范。

(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。

第二章 薪酬构成及确定

第六条 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。

第七条 基本年薪是企业负责人的年度基本收入,根据所在企业经营状况,在上年度县属企业在岗职工平均工资的**2.0**倍及以下按经营收益状况分类分档确定。

竞争性企业:利润在**500**万元以上的,按**2.0**倍确定;利润在**300-500**万元(不含**500**万元)的,按**1.9**倍确定;利润在**100-300**万元(不含**300**万元)的,按**1.8**倍确定;利润在**0-100**万元(大于**0**万元小于**100**万元)的,按**1.7**倍确定;无利润及亏损企业,按**1.5**倍确定。

功能性企业：利润在 400 万元以上的，按 2.0 倍确定；利润在 300-400 万元（不含 400 万元）的，按 1.9 倍确定；利润在 100-300 万元（不含 300 万元）的，按 1.8 倍确定；利润在 0-100 万元（大于 0 万元小于 100 万元）的，按 1.7 倍确定；无利润及亏损企业，按 1.5 倍确定。

公共服务性企业：利润在 300 万元以上的，按 2.0 倍确定；利润在 200-300 万元（不含 300 万元）的，按 1.9 倍确定；利润在 100-200 万元（不含 200 万元）的，按 1.8 倍确定；利润在 0-100 万元（大于 0 万元小于 100 万元）的，按 1.7 倍确定；无利润及亏损企业，按 1.5 倍确定。

县农业发展融资担保公司：在保值增值的前提下，按担保额度确定。完成担保额在 10000 万元以上的，按 2.0 倍确定；完成担保额在 5000-10000 万元的，按 1.9 倍确定；完成担保额在 3000 万元-5000 万元（不含 5000 万元）的，按 1.8 倍确定；完成担保额在 1000 万元-3000 万元（不含 3000 万元）的，按 1.7 倍确定。完成担保额在 1000 万元以下，按 1.5 倍确定。

新建企业、非正常经营企业或因其他原因不能按本办法考核的企业：实行目标考核，根据企业实际设置目标管理指标，强化特定任务完成情况、成本费用等情况的考核。

任期激励收入是指与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% 内分级分档确定。

对实施目标管理指标考核的企业，完成专项目标任务并取得突出成绩的，如获得国家、省、市重大科研成果奖励，为企业带来重大经济效益的，企业可以再按照相应的奖励金额对等奖励。

第八条 企业负责人正职（享受待遇）的基本年薪分配系数为**1**，企业负责人副职的基本年薪系数，由企业根据其岗位、责任，在**0.7-0.9**之间拉开差距。

企业法定代表人的绩效年薪、任期激励收入分配系数为**1**，企业其他负责人的绩效年薪、任期激励收入分配系数，由企业董事会根据其岗位职责和贡献，在县国资中心核定的绩效年薪、任期激励收入总额内，在法定代表人的**0.7-0.9**之间合理拉开企业其他负责人之间的薪酬差距。原则上分配系数在**0.9**的不超过企业其他负责人职数的**20%**，未合理拉开分配差距的，县国资中心按**0.8**的系数核定企业其他负责人绩效年薪、任期激励收入总额。

企业纪委书记绩效年薪、任期激励收入分配系数按照相关规定执行。

第三章 薪酬支付

第九条 负责人基本年薪列入企业成本，按月支付。当年基本年薪基数未确定前，可按上年度基本年薪标准预发。待当年基本年薪基数确定后，再进行调整清算。

企业负责人绩效年薪列入清算年份企业管理费用，根据考核

结果，由企业一次性提取并支付。正常生产经营企业依据上年度企业负责人经营业绩考核等级，结合本年度生产经营情况，分档确定企业负责人预发绩效年薪比例。上年度考核等级为**A**等级的企业可在不超过基本年薪的**1**倍以内预发绩效年薪；上年度考核等级为**B**等级的企业可在不超过基本年薪的**0.8**倍以内预发绩效年薪；上年度考核等级为**C**级的企业可在不超过基本年薪的**0.5**倍以后预发绩效年薪；上年度考核等级为**D**级及以下的企业不预发绩效年薪。

年度业绩考核评价后，企业根据县国资中心核定的绩效年薪水平进行清算。预发金额超过当年核定绩效年薪的，从以后年度薪酬或任期激励收入中扣回。

企业负责人年度综合考核评价不胜任的，不得领取绩效年薪。当年本企业经营效益或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。

第十条 任期激励收入列入清算年份企业管理费用，在任期结束后，根据任期考核评价结果当期兑现；任期期间离任的，在离任审计后，根据离任审计结果、任期考核评价结果和任职期限兑现。

企业负责人任期综合考核评价为不胜任的，不得核发其任期激励收入；对没有规定任期或有任期没经考核的企业负责人，也不得核发其任期激励收入。因本人原因任期未届满的，不得实行任期激励。

对任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，根据企业负责人承担的责任，按照相关部门事故认定结论和《开江县县属国有企业负责人经营业绩考核办法》奖惩规定，根据扣分、降等情况追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回亦适用于已离职或退休的企业负责人。

第十一条 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。同时，也不得在国家、省、市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。

第十二条 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。

企业负责人因职务变动，到下属企业或调到其他子企业的，以及从企业内部提拔为企业负责人的，自任免机关下发职务调整通知文件次月起，按新岗位确定薪酬。

因工作需要调任企业任职的，从工资关系转入企业的月份计算其基本年薪和绩效年薪。因组织原因导致工资关系介绍信未及时转入企业的，仍以工资关系确定的转入月份作为负责人起薪的依据，但工资关系转入企业前，可由企业按任免机关下发职务调整通知文件次月起进行补差。

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的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。

第十三条 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实际岗位工作月数计提绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原单位领取薪酬。

第十四条 企业根据县国资中心考核结果及企业负责人年度及任期薪酬兑现通知执行，并将兑现情况报县国资中心备案。

第十五条 企业负责人薪酬应通过应付职工薪酬科目核算，单独设置明细账，并按照《开江县县属监管企业工资总额管理试行办法》相关规定，纳入企业工资总额统计。企业负责人的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

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。

第四章 规范福利性待遇

第十六条 企业负责人按照国家、省、市有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险。企业负责人所在企业按照国家、省、市有关规定建立企业年金的，其缴费比列不得超过国家、省和市统一规定的标准，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、省和市有关规定。

企业负责人所在企业按照国家、省和市有关规定建立补充医

疗保险的，其缴费比例不得超过国家、省和市统一规定的标准，企业负责人补充医疗保险待遇按规定执行。

第十七条 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企业负责人工作所在地设区城市统计部门公布的上一年度职工月平均工资的**3**倍。

第十八条 企业负责人享受的符合国家、省和市有关规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇以及公务交通补贴，应一并纳入薪酬体系统筹管理。

第十九条 企业负责人的住房公积金和各项社会保险费，其中应由个人承担的部分，由企业从其基薪中代扣代缴；应由企业承担的部分，由企业支付。

第二十条 企业负责人不得在企业领取其他福利性货币收入。

第五章 管理和监督

第二十一条 健全内部监督制度。将企业负责人薪酬制度、薪酬水平、补充保险等纳入司务公开范围，接受职工监督。充分发挥公司制企业股东（大）会、董事会、监事会等对企业负责人薪酬分配的管理、监督作用。

第二十二条 建立健全薪酬信息公开制度。企业要在本企业官方网站等渠道向社会公开披露企业负责人年度获得的税前报酬总额。中央、省和市对具体披露方式和要求有规定的从其规定执行。

第二十三条 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。企业负责人因违纪违规受到处理的按规定减发或者全部扣罚绩效年薪和任期激励收入。

第二十四条 落实董事会选人用人职权改革的企业，实行任期制和契约化管理的经理层成员，由董事会依据年度和任期经营业绩考核结果，结合综合评价结果等确定其薪酬。

落实董事会选任用人职权改革的企业，由董事会实行市场化选聘、契约化管理的企业高级管理人员的薪酬结构和水平，由董事会按照市场化薪酬分配机制进行确定。市场化选聘、契约化管理的高级管理人员经营业绩考核与薪酬管理制度履行企业内部决策程序后，报县国资中心备案后实施，年度和任期考核及薪酬兑现情况，于清算兑现后报县国资中心备案。

第二十五条 按照本办法进行薪酬管理的企业应当依照有关规定建立健全履职待遇和业务支出管理制度，规范企业负责人履职待遇和业务支出，加强预算管理，加强财务监督，增加透明度。

企业在报送负责人年度薪酬方案时，应当将企业负责人履职待遇和业务支出的相关材料报县国资中心。

第二十六条 执行本办法的企业应完善国有企业负责人管理体制，健全协调运转、有效制衡的公司法人治理结构。加快职业经理人制度建设，合理增加市场化选聘比例。改革企业工资决定机制，建立职工收入能增能减的工资分配制度，规范企业内部分配行为，合理拉开内部工资收入分配差距。

第二十七条 县国资中心负责对企业负责人薪酬发放情况及专户管理情况进行专项检查,必要时可委托中介机构对企业负责人收入执行情况进行专项审计。

第六章 附 则

第二十八条 暂不具备按本办法确定薪酬条件的企业,应书面报告县国资中心。主要内容有:企业生产经营状况、人员状况、工资支付情况、企业与职工的债务情况、欠缴各项社会保险费情况,以及企业负责人工资管理办法等。县国资中心根据实际情况,确定其企业负责人工资报酬。

第二十九条 本办法自印发之日起施行。

信息公开选项：主动公开

抄送：县委办公室，人大常委会办公室，县政协办公室，县纪委监委，
县法院，县检察院，县人武部。

开江县人民政府办公室

2022年4月6日印发
