

文山州人民政府关于印发《文山州
州属企业管理者薪酬管理暂行办法》的通知
文政发〔2017〕98号

各县（市）人民政府，州直有关部门：

《文山州州属企业管理者薪酬管理暂行办法》已经州人民政府研究同意，现印发给你们，请认真抓好贯彻执行。

文山州人民政府

2017年10月10日

文山州州属企业管理者薪酬管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为建立有效的州属企业管理者（以下简称企业管理者）激励与约束机制，促进企业转方式调结构，提高综合效益，实现科学发展，确保国有资本保值增值。根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》《中共文山州委 文山州人民政府关于印发〈文山州深化州属企业负责人薪酬制度改革实施方案〉的通知》（文发〔2016〕10号）和《中共文山州委 文山州人民政府关于印发〈文山州深化国有企业改革工作实施方案〉的通知》（文发〔2017〕12号）等有关法规和政策，参照《云南省国资委印发云南省省属企业管理者薪酬管理暂行办法的通知》（云国资分配〔2016〕281号）精神，结合州属企业实际，制定本办法。

第二条 本办法所称州属企业，是指由州人民政府履行出资人职责的经州深化国有企业负责人薪酬制度改革工作领导小组办公室（以下简称州薪酬改革办）批准的州属国有独资、国有控股企业，国有参股的企业参照执行。

第三条 本办法所称企业管理者是指州人民政府授权州财

政局（国资委）履行出资人职责的企业中，按照《文山州人民政府办公室关于印发〈文山州州属企业管理者经营业绩考核暂行办法〉的通知》（文政办发〔2016〕215号）的规定纳入考核的企业经营班子成员；参股企业中由州人民政府、州财政局（国资委）提名建议任命的企业经营班子成员。

第四条 企业管理者薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持分类分级管理，建立与州属企业管理者选任方式相匹配、与企业功能性质相适应的差异化薪酬分配制度，严格规范州属企业管理者薪酬分配。州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。

（二）坚持国有企业完善现代企业制度的方向，健全州属企业管理者激励约束机制，将物质激励与精神激励相结合，强化州属企业管理者的责任，增强企业发展活力。

（三）坚持统筹兼顾，形成企业管理者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管理者之间的薪酬差距，促进社会公平正义。

（四）坚持政府监管与企业自律相结合，完善州属企业管理者薪酬监管体制机制，规范收入分配秩序。

第五条 按照本办法进行薪酬管理的企业应具备以下条件：

（一）已制订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) 已与州财政局（国资委）签订《企业管理者经营业绩责任书》。

(三) 按照国家有关部门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。

(四) 能按时发放职工工资，足额缴纳当年各项社会保险费用，并对往年欠缴的部分有计划补缴，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和风险控制机制。

(七) 已按照有关规定建立健全职位消费制度，规范企业负责人职位消费，加强预算管理、财务监督，增加透明度。

(八) 企业近三年年平均利润总额达到 500 万元(含 500 万元)以上。

第六条 面向市场招聘的职业经理人，其薪酬由招聘企业董事会和应聘者双方按照相关规定协商确定。

第二章 薪酬构成与确定

第七条 企业管理者的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

第八条 基本年薪是指企业管理者的年度基本收入。州属企业管理者的基本年薪按上年度州属企业在岗职工平均工资（以下简称上年度平均工资）的 2 倍确定。计算公式：

$$\text{基本年薪} = \text{上年度平均工资} \times 2$$

上年度平均工资按薪酬改革办审核认定数确定。

第九条 绩效年薪是指与企业管理者年度考核结果相联系的收入。企业管理者的绩效年薪以基本年薪为基数，根据年度考核评价结果并结合绩效年薪调节系数确定。绩效年薪最高不超过上年度平均工资的 6 倍。

计算公式：

$$\text{绩效年薪} = \text{基本年薪} \times \text{年度考核评价系数} \times \text{绩效年薪调节系数}$$

企业管理者年度考核评价系数根据年度经营业绩考核评价得分确定，最高不超过 2（见附表 1）。

绩效年薪调节系数根据企业功能性质、所在行业以及企业营业收入、利润总额等规模因素确定，最高不超过 1.3（见附表 2）。

服务类企业绩效年薪调节系数由营业收入和利润确定，计算

公式：

绩效年薪调节系数 = 营业收入对应系数 × 30% + 利润对应系数 × 70%

投融资类企业绩效年薪调节系数由利润确定，计算公式：

绩效年薪调节系数 = 利润对应系数 × 100%

企业管理者年度考核评价不称职的，不得领取绩效年薪。当年本企业在岗职工平均工资（按照上年末同口径计算）未增长的，企业管理者绩效年薪不得增长。

企业管理者年度经营业绩考核结果依据年度考核得分评定考核等级，按实际得分计算。

第十条 任期激励收入是指与企业管理者任期考核评价结果相联系的收入，以企业管理者任期内年薪总额的 30% 为基数，根据任期考核评价结果并结合任期考核评价系数确定。

计算公式：

任期激励收入 = 企业管理者任期内年薪总额 × 30% × 任期业绩考核评价系数

企业管理者任期内年薪总额 = 任期内基本年薪 + 任期内绩效年薪

企业管理者任期业绩考核评价系数根据任期经营业绩考核评价得分确定，任期业绩考核评价系数最高不超过 1（见附表 1）。

企业管理者任期业绩考核得分等级为 A 级时，任期业绩考核评价系数为 1。

企业管理者任期综合考核评价为不称职的，或者因投资经营失误、非政策性及非不可抗力因素造成企业连续 3 年新增亏损的，不得领取任期激励收入。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管理者岗位实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

第十一条 企业董事会成员中担任董事长、党委（组）书记的基本年薪和绩效年薪分配系数为 1，其他班子成员的基本年薪和绩效年薪由董事会在分配系数 0.6—0.9 之间提出分配意见和建议，经州财政局（国资委）审核后确定。

第三章 福利保障

第十二条 企业管理者所在企业按照国家有关规定建立企业年金的，其缴费比例不得超过国家、省和州规定的标准，企业缴费计入企业管理者年金个人账户的最高额不得超过国家、省和州规定的额度。

第十三条 企业管理者所在企业按照国家有关规定建立补

充医疗保险的，其缴费比例不得超过国家、省和州规定的标准，企业管理者补充医疗保险待遇按相关规定执行。

第十四条 企业为企业管理者缴存住房公积金比例不得超过 12%，缴存基数最高不得超过文山州统计部门公布的上一年度城镇在岗职工月平均工资的 3 倍。

第十五条 企业不得为企业管理者购买商业性补充养老保险。

第十六条 企业管理者享受的符合国家规定的企业年金、补充医疗保险和缴存住房公积金等福利性待遇，应一并纳入薪酬体系统筹管理。

企业管理者不得在企业领取其他福利性货币收入。

第四章 薪酬审核与兑现

第十七条 州财政局（国资委）依据本办法每年对企业管理者薪酬进行审核，提出兑现方案，经州委组织部综合考核为称职的，将兑现方案报州薪酬改革办，由州薪酬改革办下达薪酬兑现通知。

第十八条 企业管理者基本年薪按月支付；绩效年薪参照中央企业新修订的经营业绩考核办法的规定，按照一定比例实施按月预发放，待年度考核结果出来后多退少补；任期激励收入在任

期考核结束后分期兑现，其中考核当年兑现 70%、次年兑现 30%。

第十九条 企业管理者因工作需要发生岗位变动的，以任、免职通知时间为准，从任（免）职次月起（止）按月计算其当年薪酬；延期兑现的任期激励收入于免职次月兑现，需要进行离任审计的，经审计后兑现。

企业管理者因病不能正常工作的，其基本年薪按照国家相关规定计发，绩效年薪按照全年应分配数平均计算每月应得数，按实际工作月数计算兑现。

第二十条 企业管理者的住房公积金及各项社会保险费等应当由个人承担的部分，由企业按规定代扣代缴。

第二十一条 企业管理者应当按照国家有关规定及时足额缴纳个人所得税，个人所得税由企业代扣代缴。

第五章 薪酬管理与监督

第二十二条 除本办法规定的薪酬、保险福利费、政府特殊津贴外，企业管理者不得再从本企业获取工资、奖金、津贴、补贴等任何工资性收入（不包括州人民政府明确列入企业成本的单项奖励，但同一奖项多个部门考核的只能就高领取一次）。

按照国家和省的相关规定，实行了公务用车改革的企业，企

业管理者可依据规定的标准领取公务交通补贴。

第二十三条 企业管理者在下属全资、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。

企业管理者不得在国家、省和州规定之外领取由州、县（市）人民政府或有关部门发放的奖金及实物奖励。

第二十四条 企业管理者薪酬兑现结果须在兑现后一个月內报州薪酬改革办（州人社局）和州财政局（国资委）备案。

企业管理者符合国家、省和州相关规定的福利性待遇计发情况和公务交通补贴情况随年薪兑现情况一并报州财政局（国资委）备案。

第二十五条 企业管理者基本年薪、绩效年薪、任期激励收入分别在兑现当年成本费用中列支，纳入企业工资总额管理，并在工资总额中单列。

第二十六条 按本办法支付给企业管理者的薪酬及符合国家和省、州规定的福利性待遇收入、公务交通补贴收入等，企业应做好明细记录，并据实建立台账。州薪酬改革办不定期进行专项检查。

第二十七条 企业管理者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。

第二十八条 企业管理者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管理者的基本年薪确定，除按当年在企业管理者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。

第二十九条 企业管理者达到法定退休年龄退休，按照国家相关规定领取养老金，除按当年在企业管理者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。

第三十条 企业及企业管理者应当严格执行和遵守本办法，存在下列情况的，视情节轻重分别予以处理：

（一）考核年度发生拖欠职工工资的，按拖欠工资比例扣减企业管理者的绩效年薪。

拖欠工资比例=累计拖欠工资总额÷（当年实发工资总额+累计拖欠工资总额）

（二）违反本办法获取个人收入的，除收回获取的收入外，并依照有关规定给予企业管理者相应的处分。

（三）超出核定数额发放企业管理者薪酬的，责令企业收回超

发部分，并依照有关规定给予企业管理者相应的处分。

(四) 在任期内虚列收入、成本、利润和瞒报财务状况的，根据情况收回部分或全部绩效年薪、任期激励收入，并依照有关规定给予企业管理者相应的处分。

(五) 违反法律法规、规章及决策程序导致重大决策失误，或者发生重大安全责任事故、恶性群体性事件，给企业造成重大经济损失的，扣减企业主要管理者和相关管理者当年绩效年薪、任期激励收入，并由有关部门依法处理。

(六) 对任期内出现重大失误或严重违法违纪行为、给企业造成重大损失的，根据企业管理者承担的责任，追索扣回部分或者全部已发绩效年薪和任期激励收入。追索扣回办法同时适用于已离职或退休的州属企业管理者。

(七) 企业管理者离任审计时，经核实，企业绩效状况与考核结果出现差异，对绩效年薪的影响超过 10% 的，据实调整相应年度的绩效年薪，多领的部份应予收回。

第六章 附 则

第三十一条 本办法由州财政局（国资委）负责解释。

第三十二条 本办法自 2017 年 1 月 1 日起施行。《文山州人

民政府办公室关于印发文山州州属企业负责人薪酬管理暂行办法》（文政办发〔2010〕108号）同时废止。

- 附表：**1. 文山州州属企业管理者考核评价系数参考表
2. 文山州州属企业管理者绩效年薪调节系数参考表

附表 1

文山州州属企业管理者考核评价系数参考表

年度 考核 评价 系数 确定	年度考核评价得分	对应年度考核评价系数
	$Z \geq 90$ 分	2
	$60 \text{ 分} \leq Z < 90 \text{ 分}$	年度考核评价得分/100×2
	$Z < 60$ 分	在 0—1 之间确定
任期 考核 评价 系数 确定	任期考核评价得分	对应任期考核评价系数
	$Z \geq 90$ 分	1
	$75 \text{ 分} \leq Z < 90 \text{ 分}$	0.9
	$60 \text{ 分} \leq Z < 75 \text{ 分}$	0.8
	$Z < 60$ 分	在 0—0.7 之间确定

附表 2

文山州州属企业管理者绩效年薪调节系数参考表

企 业 功 能 性 质	关联指 标	单 位	绩效年薪调节系数						
			1.3	1.2	1.1	1	0.9	0.8	0.7
服 务 类	营业收入（Y， 30%）	亿 元	$Y \geq 6$	$5.5 \leq Y < 6$	$5 \leq Y < 5.5$	$4.50 \leq Y < 5$	$4 \leq Y < 4.50$	$3.50 \leq Y < 4$	$Y < 3.50$
	利润总 额（L， 70%）	亿 元	$L \geq 0.35$	$0.30 \leq L < 0.35$	$0.25 \leq L < 0.30$	$0.20 \leq L < 0.25$	$0.15 \leq L < 0.20$	$0.10 \leq L < 0.15$	$L < 0.10$
投 融 资 类	利润总 额（L， 100%）	亿 元	$L \geq 0.22$	$0.19 \leq L < 0.22$	$0.16 \leq L < 0.19$	$0.13 \leq L < 0.16$	$0.10 \leq L < 0.13$	$0.07 \leq L < 0.10$	$L < 0.07$