

洛阳市人民政府国有资产监督管理委员会文件

洛国资〔2020〕58号

洛阳市国资委 关于印发《洛阳市国资委监管企业负责人 薪酬管理办法》的通知

各监管企业：

现将《洛阳市国资委监管企业负责人薪酬管理办法》印发给你们，请结合实际，认真贯彻落实。



2020年12月3日

洛阳市国资委 监管企业负责人薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，为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，切实履行企业国有资产出资人职责，建立健全企业负责人激励约束机制，根据《中华人民共和国企业国有资产法》、《中共洛阳市委 洛阳市人民政府关于印发<洛阳市市属（管）国有企业负责人薪酬制度改革实施意见>的通知》（洛发〔2017〕4号，以下简称《实施意见》）《中共洛阳市委办公室 洛阳市人民政府办公室印发<关于进一步完善市管国有企业负责人薪酬制度的实施办法（试行）的通知》（洛办〔2020〕1号）等有关法律、法规和规定，制定本办法。

第二条 本办法适用于由洛阳市人民政府国有资产监督管理委员会（以下简称市国资委）履行出资人职责的企业（以下简称企业）中组织选任的企业负责人。

第三条 企业主要负责人薪酬水平，由市国资委审核确定。企业其他负责人薪酬水平，由企业按公司治理程序提出，报市国资委审核确定。

第四条 企业负责人薪酬管理遵循下列原则：

（一）坚持完善现代企业制度的方向，推动企业改革发展，规范企业公司治理，强化企业负责人责任，增强企业发展活力。

（二）坚持激励与约束相统一，与问责处分结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，充分发挥薪酬管理对调动企业负责人积极性的重要作用。

（三）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的差异化薪酬管理制度。组织选任的企业负责人的薪酬分配要合理确定并严格规范管理；企业董事会聘任的企业负责人薪酬由企业董事会依法依规自主决定；市场化选聘的职业经理人实行市场化薪酬分配机制。

（四）坚持统筹、平衡、兼顾相统一，合理调节企业负责人与企业职工之间、不同行业企业负责人之间的薪酬差距，促进社会公平正义。

第五条 企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入构成。

第二章 年度薪酬

第六条 企业负责人年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

第七条 基本年薪是企业负责人的年度基本收入，原则上每年核定一次，按月支付。

第八条 除新组建企业外，企业主要负责人的基本年薪根据上年度市属（管）国有企业在岗职工平均工资的2倍或2倍以内

确定，如果上年度本企业在岗职工平均工资低于上年度市属（管）国有企业在岗职工平均工资，则根据上年度本企业在岗职工平均工资的 2 倍或 2 倍以内确定。其他负责人的基本年薪，根据其任职岗位、承担的责任和风险等因素，按本企业主要负责人基本年薪的 0.6 至 0.9 倍确定（平均不超过 0.8 倍），合理拉开差距。

第九条 新组建企业负责人基本年薪除市委市政府有明确指示外，按照同层级公务员年度薪酬（不含公务交通补贴、通信补贴、取暖费、精神文明奖）标准确定。公务交通补贴和通信补贴按照洛阳市国有企业负责人履职待遇业务支出相关规定执行，精神文明奖和取暖费按照市有关规定发放。

第十条 绩效年薪是与企业负责人年度业绩考核结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度业绩考核结果并结合绩效年薪调节系数确定。企业负责人年度综合评价为不胜任的，不得领取绩效年薪。

第十一条 除新组建企业外，企业主要负责人绩效年薪核定办法为：

企业主要负责人绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数。

年度考核评价系数根据企业负责人年度业绩考核结果确定，最高不超过 2。绩效年薪调节系数主要根据企业功能性质定位、所在行业、企业经营规模等确定，最高不超过 1.5。

第十二条 新组建企业主要负责人绩效年薪根据年度考核结

果，在本人基本年薪的 0—0.7 倍之间确定，同时确保年薪总水平不超过已实施改革的正常运行企业主要负责人。

第十三条 年度考核评价系数、绩效年薪调节系数按《市国资委监管企业负责人经营业绩考核办法》以及《市国资委监管企业负责人薪酬管理办法实施细则》的有关规定核定。

第十四条 企业其他负责人绩效年薪除市委市政府有明确指示外，综合考虑任职岗位、承担的责任和风险、年度考核结果等因素，按本企业主要负责人绩效年薪的 0.6—0.9 倍确定（平均不超过 0.8 倍），合理拉开差距。

第十五条 企业负责人绩效年薪增长应当与本企业经营业绩提升和经济效益提高相匹配。当年本企业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。

第十六条 对长期在境外工作的企业负责人，根据所在地区生活水平、艰苦程度和危险程度等因素，实行差异化境外补贴。

第三章 任期激励收入

第十七条 任期激励收入是指与企业负责人任期业绩考核结果相联系的薪酬收入。企业负责人任期考核自 2016 年 1 月 1 日起算，每三年一个任期。任期结束后，由组织部门和市国资委统一组织实施任期考核。新组建企业筹建期视为任期，与其他企业任期考核工作同步开展。

第十八条 企业负责人任期激励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，由企业一次性支付。

第十九条 根据有关规定建立企业其他负责人任期考核评价制度，并建立健全与任期考核评价结果紧密联系的企业其他负责人任期激励收入管理制度。

第二十条 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。

第二十一条 因企业负责人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，根据任期业绩考核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。

第四章 统筹规范福利性待遇

第二十二条 企业负责人按照国家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。

第二十三条 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。

第二十四条 企业负责人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及待遇支付最高水平不得超过参与本企业年金计划职工平均水平的 5 倍。

第二十五条 企业按照国家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。

第二十六条 企业不得为企业负责人购买商业性补充养老保险。

第二十七条 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，一并纳入薪酬体系统筹管理。企业负责人不得在企业领取其他福利性货币收入。

第五章 董事会聘任的企业负责人薪酬

第二十八条 企业董事会聘任的企业负责人，其薪酬由企业董事会依法依规自主决定，报市国资委备案。

第二十九条 企业负责人中的职业经理人薪酬结构和水平，按照市场化薪酬分配机制确定，报市国资委备案。

第三十条 对职业经理人实行任期制和契约化管理。通过双方协商，企业董事会与职业经理人签订聘任合同和经营业绩目标，明确聘任期限、岗位职责、薪酬福利、履职待遇、考核办法以及续（解）聘条件等条款。

第三十一条 职业经理人薪酬水平应与经营业绩目标完成情况紧密挂钩，并建立追索扣回制度。

第三十二条 职业经理人的薪酬水平可参照同行业、同规模、同职位、同业绩贡献的职业经理人薪酬市场水平，由双方协商确

定。

第六章 管理与监督

第三十三条 企业要严格按照市国资委审核确定的薪酬兑现本企业负责人薪酬。

第三十四条 企业根据有关规定对企业负责人绩效年薪按照一定比例实施预发。年度业绩考核评价后，企业根据市国资委核定的绩效年薪水平进行结算。

第三十五条 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。

第三十六条 企业负责人领取的符合国家、省、市规定的其他货币性收入，经市国资委审核同意后纳入薪酬兑现方案统筹管理。

第三十七条 对经营业绩优秀及在科技创新、品牌建设、节能减排、承担重大专项任务等方面取得突出成绩的，经市国资委评定后对企业予以年度和任期激励。

第三十八条 企业负责人不得在国家和省市规定之外领取由政府或有关部门发放的奖金和实物奖励。

第三十九条 企业负责人因工作需要经有关部门安排发生岗位变动的，工资关系不再保留在原企业，自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

年薪和任期激励外，不得继续在原企业领取薪酬。

第四十条 企业负责人因工作变动离开原岗位、工资关系按规定保留在原企业的，自下发任免通知文件次月起，其薪酬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年度薪酬和任期激励外，不得继续领取其他收入。

第四十一条 企业负责人退休后，自下发职务调整通知文件次月起，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、按当期在企业负责人岗位实际工作月数计提的任期激励外，不得继续在原企业及其出资企业领取薪酬。

第四十二条 企业负责人的薪酬为税前收入。企业负责人应依法缴纳个人所得税，企业应当依法为企业负责人代扣代缴个人所得税。

第四十三条 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。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。

第四十四条 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至少保存 15 年。

第四十五条 对企业负责人违反国家有关法律法规等规定，以及企业负责人未履行或者未正确履行职责造成企业资产损失的，市国资委根据党纪政纪处分和资产损失责任认定结果，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

年薪和任期激励收入。追索扣回办法适用于已经离职或退休的企业负责人。

第四十六条 企业负责人存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津贴等行为的，按照有关规定给予纪律处分、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，减发或者全部扣发绩效年薪和任期激励收入。

第四十七条 市国资委加强对企业负责人薪酬情况的监督检查，并纳入市国资委年度专项审计范围。

第四十八条 企业应健全内部监督制度，将企业负责人薪酬制度、薪酬水平、补充保险等纳入厂务(司务)公开范围，接受职工民主监督。

第四十九条 市国资委每年按规定通过网站向社会公开披露审核确定的企业负责人薪酬信息。市国资委监管企业按照相关规定如实披露薪酬信息。

第七章 附则

第五十条 国有资本参股公司中国有股权代表、董事、监事的薪酬分配由其派出机构参照本办法，加强和改进管理。国有资本不具控股地位的混合所有制企业，可探索依据公司股权结构或出资比例合理确定企业负责人薪酬分配的办法。

第五十一条 企业应当落实分级、分类管理职责，参照《实

施意见》以及本办法要求，按照《中华人民共和国公司法》等法律法规自主决定企业内部薪酬分配，加强和改进集团本部以及所出资企业负责人薪酬管理。

第五十二条 暂未纳入洛阳市深化国有企业薪酬制度改革范围的企业，暂按原薪酬体系执行。

第五十三条 除市委市政府有明确指示外，新组建企业应在组建方案中明确筹建期，筹建期原则上不超过两年。新组建企业筹建期结束后，由企业提出申请，经市深化国有企业薪酬制度改革工作领导小组研究后，纳入企业负责人薪酬制度改革范围，并按照相关规定进行考核和确定薪酬。

第五十四条 本办法自印发之日起施行。国家、省、市另有规定的，依新规定执行。

