

洛阳市人民政府国有资产监督管理委员会文件

洛国资〔2020〕59号

洛阳市国资委 关于印发《洛阳市国资委监管企业负责人 薪酬管理办法实施细则》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实施细则》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实施细则

第一条 为进一步规范市国资委监管企业（以下简称企业）负责人薪酬管理工作，根据《省政府国资委关于印发〈河南省省管企业负责人薪酬管理暂行办法实施细则〉的通知》（豫国资文〔2017〕68号），《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）、《洛阳市国资委监管企业负责人薪酬管理办法》（洛国资〔2020〕58号）等有关规定，制订本实施细则。

第二条 除新组建企业外，企业主要负责人基本年薪按以下公式确定：

$$W_1=W_0 \times w$$

其中：

W_1 为企业主要负责人基本年薪；

W_0 为上年度市属（管）国有企业在岗职工平均工资（如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，则按上年度本企业在岗职工平均工资计算）；

w 为基本年薪调节系数，由市国资委根据企业规模、经营业绩、承担政府重大专项任务等情况研究确定，实现动态调整，最

高值为 2。

第三条 除新组建企业外，企业主要负责人绩效年薪按以下公式确定：

$$W_2=W_1 \times P \times T$$

其中：

W_2 为企业主要负责人绩效年薪；

W_1 为企业主要负责人基本年薪；

P 为年度业绩考核系数，根据《洛阳市国资委监管企业负责人经营业绩考核办法》（洛国资〔2019〕38号）等有关规定确定；

T 为绩效年薪调节系数，最高值为 1.5。

第四条 绩效年薪调节系数（ T ）依据企业功能性质定位、经营规模等因素确定。核定公式为：

$$T=G \times F \times K$$

其中：

G 为企业规模系数；

F 为功能定位系数；

K 为调控系数。

（一）规模系数 G 根据企业资产总额、营业总收入、所有者权益、利润总额、职工人数等计算确定。

$$G=0.2 \times (z+x+s+y+q)$$

其中：

z 为资产总额系数， $z=0.95Z^{0.10}$ 。 Z 为企业本年度的资产总额

期末值（单位:亿元）。

x 为营业总收入系数， $x=0.95X^{0.063}$ 。 X 为企业本年度的营业总收入（单位：亿元）。

s 为所有者权益系数， $s=0.95S^{0.10}$ ，最小值为 0.8。 S 为企业本年度的所有者权益期末值（单位：亿元）。

y 为利润总额系数， $y=1.25Y^{0.05}$ ，最小值为 0.8。 Y 为企业本年度末的利润总额（单位:亿元）。

q 为职工人数系数， $q=0.8Q^{0.033}$ 。 Q 为企业本年度职工平均人数（单位:万人）。

规模系数中 z 、 x 、 s 、 y 、 q 的回归方程式参数由市国资委根据企业战略规划、结构调整等因素适时予以调整。

（二）功能定位系数 F 根据企业不同功能定位业务的情况确定。

$$F=X_1 \times 1.0 + X_2 \times 1.05 + X_3 \times 1.1$$

其中：

X_1 为企业公益类业务的营业收入占本企业年度营业总收入的比重；

X_2 为企业处于关系国民经济命脉的重要行业和关键领域业务以及承担重大专项任务业务的营业收入占本企业年度营业总收入的比重；

X_3 为企业处于充分竞争行业和领域业务的营业收入占企业本年度总收入的比重。

对于暂时不能区分不同业务营业收入占比的企业，根据其企业的功能定位确定企业功能定位系数。公益类企业的功能定位系数为 1.0。商业类企业功能定位系数为 1.05—1.1，其中，主业处于关系国民经济命脉的重要行业和关键领域、主要承担重大专项任务的商业类企业的功能定位系数为 1.05，主业处于充分竞争行业和领域的商业类企业的功能定位系数为 1.1。

（三）调控系数K原则上为 1，由市国资委根据收入分配宏观调控政策、企业承担重大改革、提质增效和结构性调整任务等情况适当调整。

（四）绩效年薪调节系数T核定公式中各项指标的数值，采用经市国资委审核确认的财务决算数据。

第五条 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。

第六条 新组建企业主要负责人绩效年薪依据企业年度经营业绩考核结果确定，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。

考核等级为A级（ $95 \leq \text{考核得分} \leq 100$ ）时，年度业绩考核系数 $= 0.6 + 0.1 \times (\text{考核得分} - 95) / 5$ ，分布区间为 0.6—0.7；

考核等级为B级（ $85 \leq \text{考核得分} < 95$ ）时，年度业绩考核系数

=0.4+0.2×(考核得分-85)/10, 分布区间为 0.4—0.6;

考核等级为C级(75≤考核得分<85)时, 年度业绩考核系数=0.4×(考核得分-75)/10, 分布区间为 0—0.4;

考核等级为D级(考核得分<75)时, 无绩效工资。

第七条 企业主要负责人任期激励收入根据任期考核评价结果, 在不超过任期内年薪总水平的 30%以内确定。

企业主要负责人任期激励收入=∑任期内各年度本企业主要负责人年度薪酬×30%×任期考核评价系数。

任期考核评价系数根据《洛阳市国资委监管企业负责人任期经营业绩考核实施细则》有关规定确认, 分布在 0—1 之间。

第八条 根据企业领导班子和领导人员年度综合考核评价的有关规定, 企业负责人年度或任期综合考核评价结果为不胜任的, 企业负责人绩效年薪或任期激励收入为 0。

第九条 当年基本年薪标准未确定前, 企业负责人的基本年薪暂按上年度基本年薪标准发放。当年基本年薪标准确定后, 再进行调整结算。

第十条 企业年初可以按照基本年薪标准对企业负责人绩效年薪实行按月预发。上年度经营业绩考核结果为D级的, 不得预发绩效年薪。

企业年中依据市国资委年度经营业绩半年预评估结果, 自预评估结果确定次月起, 对企业负责人预发绩效年薪予以调整。年度经营业绩半年预评估结果为C级及以上的, 预发水平维持不变。

年度经营业绩半年预评估结果为D级的，停止预发绩效年薪。

年度业绩考核后，企业根据市国资委核定的绩效年薪水平进行结算。已发绩效年薪低于市国资委核定水平的，剩余金额在结算后一次性兑现；已发绩效年薪超过市国资委核定水平的，须追索扣回超发的金额，追索扣回办法适用于已经离职或退休的企业负责人。

第十一条 任期激励收入列入企业成本，经核定后由企业一次性支付。

企业负责人由于岗位变动调离本企业、达到法定退休年龄等非本人原因任期未届满的，其任期激励收入根据本企业同岗位任期考核评价平均结果并结合企业负责人岗位实际任职时间等确定。

企业负责人因个人原因辞职或者被免职的，取消其当期任期激励收入。

第十二条 企业主要负责人分配系数为1，其他负责人分配系数，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的0.6至0.9倍（平均不超过0.8倍）确定。

按照规范法人治理结构要求，通过岗位测评、业绩评价等方式，结合实际情况，合理确定企业主要负责人与其他负责人之间，以及其他负责人之间基本年薪、绩效年薪和任期激励收入的差距。

第十三条 企业董事会聘任的企业负责人、职业经理人的薪酬管理按照《洛阳市国资委监管企业负责人薪酬管理办法》及有关规定执行。

第十四条 对长期在境外工作的企业负责人实行差异化境外补贴，具体标准按照国家有关规定执行。

第十五条 本细则与《洛阳市国资委监管企业负责人薪酬管理办法》同时施行。