

舟山市 普陀区人民政府办公室文件

舟普政办〔2021〕61号

舟山市普陀区人民政府办公室 关于印发区国有年薪制管理企业负责人 薪酬管理暂行办法的通知

各镇人民政府、街道办事处，区属功能区管委会，区属各单位：

现将《区国有年薪制管理企业负责人薪酬管理暂行办法》
印发给你们，请认真贯彻落实。

舟山市普陀区人民政府办公室

2021年8月20日

（此件公开发布）

区国有年薪制管理企业负责人 薪酬管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为推进国有企业收入分配体制改革，建立健全适应市场经济环境下国有企业负责人激励与约束机制，落实国有资产保值增值责任，引导监管企业提升发展质量、注重价值创造、提高资本运营效率、增强核心竞争力，根据《中华人民共和国企业国有资产法》、《中共中央国务院印发<关于深化中央管理企业负责人薪酬制度改革的意见>的通知》（中发〔2014〕12号）和省委、省政府《关于进一步深化国有企业改革的意见》（浙委发〔2014〕24号）及《关于深化省管企业负责人薪酬制度改革的实施意见》（浙委发〔2015〕11号）等规定，结合我区实际，制定本办法。

第二条 本办法所称的区国有年薪制管理企业是指区政府授权舟山市普陀区人民政府国有资产监督管理办公室（以下简称区国资办）或其他相关部门履行出资人职责，并由区政府明确实行年薪制管理的国有独资企业、国有控股企业（以下简称企业）。

第三条 本办法所称的企业负责人，是指纳入区管干部管理范围的经营班子成员，原则上包括下列人员：

国有独资公司及控股公司的董事长、副董事长、总经理、副总经理，党委书记、副书记，纪委书记、内设监事会主席（监

事长)、总经理助理等。

第四条 建立与管资本要求相适应，与企业功能定位相符合，与企业公司治理结构和负责人选任方式相匹配，与区管企业负责人薪酬制度改革要求相衔接，与业绩考核结果紧密挂钩的差异化薪酬激励约束机制，并遵循以下基本原则：

(一) 促进发展原则。以提高发展质量和效益为重心，引导企业专注主业发展，加快转型创新，强化风险防控，加强短板管理，不断提升核心竞争力和可持续发展能力，促进经济效益和社会效益有效提高。

(二) 分类兼顾均衡考核原则。根据企业不同阶段的功能定位、经营性质和业务特点，结合不同企业在经济社会发展中的作用、现状和需要，以主业区分竞争类和功能类，兼顾融合，实施有针对性的考核措施，不断提高经营业绩考核的科学性。

(三) 价值导向原则。按照以管资本为主加强国有资产监管的要求，引导企业注重资本回报，提高国有资本配置和营运效率，强化价值管理，提升价值创造力，防止国有资产流失，确保国有资产保值增值。

(四) 权责利并重原则。按照权利、义务、责任相统一的要求，坚持考核结果体现企业负责人经济责任和社会责任落实情况，坚持将考核结果同薪酬核定紧密结合，建立健全科学适度、管理规范、监督有效的薪酬激励约束机制。

第二章 薪酬构成和确定

第五条 企业负责人年薪由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

第六条 基本年薪是企业负责人的年度基本收入，原则上不与企业年度经营业绩考核结果挂钩。对非政策性及非不可抗力因素新增大额亏损的，企业负责人基本年薪按 80% 领取。

企业负责人正职基本年薪根据计薪基数的 2 倍确定，原则上每年核定一次。

基本年薪=计薪基数×2

企业副职、总经理助理的基本年薪原则上按本企业负责人正职基本年薪的 0.55 至 0.85 比例确定。

(1) 企业副职与本企业负责人正职的挂钩比例为，原行政事业编制的区管干部初始挂钩比例一般为 0.8，原行政事业单位编制人员初始挂钩比例一般为 0.75，其他人员初始挂钩比例一般为 0.7；总经理助理与本企业负责人正职的挂钩比例为，原行政事业单位编制人员初始挂钩比例一般为 0.6，其他人员初始挂钩比例一般为 0.55。每一届任期结束后，根据任期经营业绩考核结果进行届内调整。其他情况均不作调整；

(2) 结合《舟山市普陀区国有年薪制管理企业经营业绩考核暂行办法》中集团内部副职、助理岗位考核结果进行微调；

(3) 特殊情况的，经区国有资产监督管理领导小组认定可调整当年系数。

企业负责人因初任、调任、职务变动等需要核定或调整年

薪系数的，企业应在上述事项发生后 1 个月内报区国资办备案。

第七条 绩效年薪是指与企业负责人年度考核评价结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据每年度区国资办实施的经营业绩考核评价结果并结合绩效年薪调节系数确定。

绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数

企业负责人年度考核评价系数根据集团平衡积分卡的考核结果折算确定，最高不超过 2。

绩效年薪调节系数主要根据企业功能性质、所在行业以及企业总资产、营业收入、营业利润、从业人员等规模因素确定，最高不超过 1.5。

年度考核评价低于 60 分的企业负责人不得领取绩效年薪。

第八条 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，根据区委区政府年度综合考评结果一届内汇总后在不超过企业负责人任期内年薪总水平的 30% 以内确定。

任期审计或者离任审计主要针对经营者整体管理业绩，其新增反映的问题作为任期激励收入扣减的重要依据，但审计反映的问题已经在年度考核评价中追溯责任并已整改的，则不再另行追究。如果审计所反映的问题与年度考核评价结果有冲突的，原则上以审计结果为准，在当年的绩效年薪和任期激励收入核定中一并调整。

因本人原因任期未届满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未届满的，根据任期考核评价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。

第九条 区属重点国有企业负责人，男性满 60 周岁，女性满 55 周岁，连续工龄满 10 年的应该退休；女性根据本人自愿，也可以选择 50 周岁退休。

区属重点国有企业正职，男性满 58 周岁，女性满 53 周岁，退出实职；区属重点国有企业副职，男性满 57 周岁，女性满 52 周岁，退出实职。

因工作需要，由区属正科级行政事业单位担任正职或区属重点国有企业担任正职的干部，到重点国有企业担任副职岗位的，其退实职年龄参照正职执行。

第十条 对于退实职的企业正职领导，薪酬按其退实职前上一年度薪酬标准的 90% 发放；预发办法按规定执行，剩余部分待考核结束后一次性发放。

对于退实职的企业副职领导，薪酬按其退实职前上一年度薪酬标准的 85% 发放；预发办法按规定执行，剩余部分待考核结束后一次性发放。

第十一条 企业必须按照国家会计制度编制合并会计报表，保证会计信息的真实性。对提供虚假考核信息资料或虚构业绩的，除按有关法律法规处理外，按照真实业绩情况重新核定考核得分，追缴有关年度多兑现的薪酬，并扣减等额绩效年薪。

第十二条 对任期内出现重大失误,造成企业重大经营投资资产损失的,因疏于监管造成国有资产流失的,对企业发生安全生产事故、环境污染事故造成重大影响的,以及企业负责人因违纪违规违法等受到处理的,扣减当年绩效年薪和任期激励收入。已发部分或全部发放的绩效年薪和任期激励收入追索扣回。追索扣回规定适用于已离职或退休的企业负责人。

企业存在违反工资总额管理规定,超发工资、在工资总额外列支任何工资性支出等违反收入分配纪律行为的,除按有关法律、法规处理外,按违规金额占核定数额的同比例扣减企业负责人当年绩效年薪。

第三章 薪酬兑现

第十三条 企业负责人薪酬按照区国资办批复的薪酬结果支付。企业负责人按照基本年薪及一定比例的绩效年薪每月预发,预发标准另行通知。绩效年薪扣除已预发部分,待年度考核后一次性兑现,任期激励收入实行延期支付,在任期考核结束后3年内按4:3:3的比例逐年兑现。

第十四条 企业负责人因非个人原因调离企业的,原则上在区委区政府决定调离的次月起不再计提绩效年薪和应发任期激励收入,同时原则上不允许继续在原企业领取薪酬。

因个人原因调离企业的,原则上按照相关法律法规执行。

第十五条 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、奖励、津贴等任何形式的报酬。

兼职企业（单位）如有发放给企业负责人的工资性报酬，应统一上交本企业。

第十六条 企业负责人达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，原则上在区委区政府发出退休公示的次月起不再计提绩效年薪和应发任期激励收入，同时原则上不允许继续在原企业领取薪酬。

第十七条 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。企业负责人的年度薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税，由企业代扣代缴。

第十八条 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应至少保留 15 年。

第四章 福利性待遇

第十九条 企业负责人按照国家有关规定参加各项社会保险，个人缴纳部分在核定薪酬范围中自行承担。

第二十条 企业负责人的住房公积金缴纳和管理按《舟山市住房公积金缴存管理办法》及有关规定执行。住房公积金个人缴纳部分含在核定薪酬范围中。

第二十一条 企业负责人享受福利待遇按照国家有关规定执行，不得在企业违规享受任何福利性待遇。

第五章 薪酬监督管理

第二十二条 区国资办负责指导和监督企业负责人薪酬分配，审核认定企业在岗职工平均工资，统筹协调不同行业企业

负责人绩效年薪调节系数，调节不同行业企业负责人薪酬水平，负责企业负责人的经营业绩考核和薪酬水平审核，牵头负责对企业负责人的综合考核评价工作。

第二十三条 企业负责人应自觉严格执行企业领导人公务消费有关规定，严禁以公务消费的名义支付或者报销应由个人支付的费用。

第二十四条 健全企业内部监督制度，将企业负责人薪酬制度、薪酬水平、补充保险等纳入厂务公开范围，接受职工监督。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监督作用。

第二十五条 区国资办会同区纪委区监委、区委组织部、区财政局、区审计局、区人力社保局等部门对企业负责人薪酬制度实施过程和结果进行监督检查。

企业负责人存在违反规定自定薪酬、兼职取酬、享受福利待遇等行为的，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。

第二十六条 区国资办在审核企业负责人薪酬时违反相关规定的，依照规定给予相关责任人纪律处分和组织处理。

第六章 附 则

第二十七条 企业通过市场化公开选聘产生的企业负责人的薪酬，在参照本办法规定的薪酬确定原则的基础上，可根据人才市场价位，采取招应聘双方协商的方式确定，并经区国资

办审核后报区国有资产监督管理领导小组批准。

第二十八条 本办法由区国资办负责解释。

第二十九条 本办法自 2021 年 1 月 1 日起实施，上述规定与以往规定不符的，以本办法规定为准。

抄送：区委各部门，区人大常委会、区政协办公室，区人武部，区法院，区检察院。

舟山市普陀区人民政府办公室

2021 年 8 月 20 日印发
