

曲政办规〔2021〕4号

## 曲靖市人民政府办公室关于印发 曲靖市市属企业薪酬管理办法（试行）的通知

各县（市、区）人民政府，曲靖经济技术开发区管委会，市直各委、办、局，市属各企业：

《曲靖市市属企业薪酬管理办法（试行）》已经市人民政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

曲靖市人民政府办公室

2021年12月15日

# 曲靖市市属企业薪酬管理办法（试行）

## 第一章 总则

**第一条** 为切实履行企业国有资本出资人职责，规范市属企业薪酬管理，建立健全有效的激励和约束机制，根据《中共曲靖市委 曲靖市人民政府关于深化市属企业负责人薪酬制度改革的实施方案》（曲发〔2016〕16号）、《中共曲靖市委办公室 曲靖市人民政府办公室关于印发〈曲靖市市属企业管理暂行办法〉的通知》（曲办字〔2020〕29号）等政策规定，制定本办法。

**第二条** 本办法适用于市人民政府授权市国资委或其他市直部门履行出资人职责的市属国有企业（以下简称“市属企业”）。

**第三条** 薪酬管理应遵循的原则：

（一）坚持所有权与经营权分开的原则。出资人依法管理企业薪酬总额及企业领导人员薪酬，企业内部部分配由企业依法自主决定。

（二）坚持薪酬与效益挂钩原则。经济效益增，薪酬总额增，经济效益减，薪酬总额减。

（三）坚持“两个低于”的原则。薪酬总额的增长低于企业经济效益的增长，员工平均薪酬的增长低于企业劳动生产率的增长。合理控制人工成本，提高企业竞争力。

（四）坚持效率优先、兼顾公平的原则。政策及不可比因素产生的效益，不得作为增加薪酬的依据，企业负责人薪酬与其他员工薪酬差距，应控制在合理范围之内。

## 第二章 薪酬构成及水平

**第四条** 市属企业负责人实行年薪制，其薪酬构成由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入 3 部分构成。商业一类、商业二类市属企业负责人基本年薪与绩效年薪之和分别不得超过市属企业在岗职工平均工资标准的 8 倍和企业本部在岗职工平均工资的 5 倍；公益类企业负责人薪酬基本年薪与绩效年薪之和分别不得超过市属企业在岗职工平均工资标准的 5 倍和企业本部在岗职工平均工资的 3 倍。

（一）基本年薪。企业负责人的基本年薪根据企业规模、经营管理难度等要素按照市人力资源和社会保障局发布的上年度市属企业在岗员工平均工资（以下简称平均工资）的 2 倍（含 2 倍）以内确定。

市属企业正职负责人（党委书记、董事长、总经理）基本年薪系数为 1；市属企业副职负责人的基本年薪系数，由市属企业董事会根据岗位职责、承担风险、贡献大小等因素在 0.6—0.9 之间综合确定，并适当拉开差距。

（二）绩效年薪。企业负责人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，计算公式：绩效年薪＝基本年薪×（绩效年薪调节系数×年度综合考核评价系数）。

绩效年薪调节系数根据企业功能性质、所在行业以及企业资产总额、净资产、营业收入、利润总额、从业人员等规模因素确定。

商业一类企业绩效年薪调节系数由净资产、营业收入和利润总额确定，计算公式：商业一类企业绩效年薪调节系数=净资产对应系数×20%+营业收入对应系数×20%+利润总额对应系数×60%（见曲靖市市属企业负责人绩效年薪调节系数参考表）。

商业二类企业绩效年薪调节系数由资产总额、净资产和利润总额确定，计算公式：商业二类企业绩效年薪调节系数=资产总额对应系数×20%+净资产对应系数×30%+利润总额对应系数×50%（见曲靖市市属企业负责人绩效年薪调节系数参考表）。

公益类企业绩效年薪调节系数由资产总额、营业收入和人员规模确定。计算公式：公益类企业绩效年薪调节系数=资产总额对应系数×50%+营业收入对应系数×30%+人员规模对应系数×20%（见曲靖市市属企业负责人绩效年薪调节系数参考表）。

年度综合考核评价系数为： $Z$ （考核得分） $\geq 90$ 分（含90分）的，系数为2； $60$ 分 $\leq Z$ （考核得分） $< 90$ 分的，系数为（考核得分/100） $\times 2$ ； $Z < 60$ 分的，系数在0—1之间确定。

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。当年本企业在岗员工平均工资（按照上年末同口径计算）未增长的，企业负责人绩效年薪不得增长。

企业由盈转亏及亏损扩大的当年企业负责人不得领取相应的绩效年薪，亏损企业相比上年度实现挖潜增效减亏的，按照减亏幅度计算减亏绩效年薪。

（三）任期激励收入。以企业负责人任期内年薪总额的30%以内为基数，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=企业负责人任期内年薪总额×30%以内×任期综合考核评价系数

企业负责人任期内年薪总额=∑任期内各年度（基本年薪+绩效年薪）

任期综合考核评价系数为： $Z$ （考核得分） $\geq 90$ 分（含90分）的，任期综合考核评价系数为1； $75$ 分 $\leq Z$ （考核得分） $< 90$ 分的，系数为0.9； $60$ 分 $\leq Z$ （考核得分） $< 75$ 分的，系数为0.8； $Z$ （考核得分） $< 60$ 分的，在0—0.7之间确定。

企业负责人任期综合考核评价为不胜任的，或者因投资经营失误、非政策性及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。

**第五条** 市属企业应按照岗位职责、技能要求、贡献产出和企业经济效益核定员工薪酬，以岗定薪，按绩取酬，注重能力，岗变薪变，统筹技能操作岗位和企业内部其他类别岗位薪酬分配关系。市属企业员工基本工资标准应根据企业经济效益状况和企业承受能力参照本地区行业基本工资标准综合确定。市属企业可根据国家人才政策导向并结合企业实际制定激励人才、使用人才的非普惠性人才津贴政策并报履行出资人职责部门备案。

**第六条** 市属企业应建立员工绩效工资与实现企业经济效益目标、贡献产出严格挂钩的全员绩效考核制度，市属企业员工绩效工资构成原则上应占基本工资的50%以上比例，市属企业绩

效工资（含全员绩效考核奖金）应与经营业绩考核结果和确定的目标利润严格挂钩。

**第七条** 市属企业负责人薪酬和企业员工工资、奖金、津贴补贴及其与员工有关费用须严格按照《企业会计准则》员工薪酬计提核算。市属企业负责人的薪酬在财务统计中单列，单独核算并设置明细账目。

### 第三章 规范福利性待遇

**第八条** 市属企业应当按照国家和省、市有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险。

鼓励有条件的市属企业按照国家和省、市有关规定建立补充医疗保险，其缴费比例不得超过国家和省、市规定的标准。市属企业不得为企业负责人及员工购买商业性补充养老保险。

**第九条** 鼓励有条件的市属企业按照国家和省、市有关规定建立企业年金，其缴费比例不得超过国家和省、市规定的标准，企业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和省、市规定额度。

**第十条** 市属企业应当按照国家和省、市有关规定参加住房公积金，其缴存比例和缴存基数不得超过国家和省、市规定的标准。

**第十一条** 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。企业负责人不得在企业领取其他福利性货币收入。

## 第四章 规范薪酬支付

**第十二条** 市属企业应严格按照履行出资人职责部门批准的薪酬方案和年初上报履行出资人职责部门备案的考核办法依法依规组织内部分配。

市属企业员工基本工资按月支付，绩效工资按照先考核后兑现的原则，按考核年度一次性兑现。

市属企业负责人基本年薪按月支付；绩效年薪按照先考核后兑现的原则，按考核年度一次性兑现；任期激励收入在任期考核评价结束后分期兑现，其中考核当年兑现70%，次年兑现30%。

**第十三条** 企业负责人因岗位变动调离企业的，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，除按当年在市属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收入外，不得继续在原企业领取薪酬，其工资关系不得保留在原企业。

市属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之次月起，其工资收入参考本企业同岗位负责人基本年薪确定，除按当年在市属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收入外，不得继续领取绩效年薪和任期激励收入。

市属企业负责人达到法定退休年龄退休并按国家有关规定领取养老金的，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和任期激励收入外不得继续在原企业领取薪酬。

**第十四条** 市属企业负责人和员工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，由企业按规定从其工资中代扣代缴。市属企业负责人薪酬及员工工资为税前收入，应依法缴纳个人所得税，由市属企业代扣代缴。

## 第五章 薪酬监督管理

**第十五条** 除本办法规定的薪酬、福利费、政府特殊津贴（政府津贴、院士津贴）外，企业负责人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。

按照国家和省、市有关规定实行了公务用车改革的企业，企业负责人可依据规定的标准领取公务交通补贴。

**第十六条** 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、补贴等任何形式的报酬。

企业负责人不得在国家和省、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。

**第十七条** 市国资委、市人力资源社会保障局应加强市属企业薪酬制度执行监督，选聘审计中介机构对企业薪酬执行情况进行专项审计，特别是把企业负责人的薪酬审计作为一项重要内容。

**第十八条** 市属企业及企业负责人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）考核年度发生拖欠员工工资的，按拖欠工资比例扣减企业负责人的绩效年薪。



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)超出核定数额发放企业负责人薪酬的,责令企业收回超发部分,并依照有关规定给予企业负责人相应的处分。

(三)在任期内虚报瞒报财务状况的,将其在任期内获得的所有任期激励收入全部收回,并依照有关规定给予企业负责人相应的处分。

(四)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、债务风险事件,给企业造成重大经济损失的,扣减企业主要负责人和有关负责人绩效年薪或任期激励收入,并由有关部门依法处理。

(五)企业负责人在任期内发生违纪违法案件,扣减或全部扣除其考核年度支付绩效年薪或任期激励收入。

(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,根据企业负责人承担的责任,追索扣回部分或者全部已发绩效年薪或任期激励收入。追索扣回办法适用于已离职或退休的市属企业负责人。

(七)企业负责人离任审计时,经核实,企业绩效状况与考核结果出现差异,对绩效考核奖金的影响超过10%的,据实调整相应年度的绩效年薪或任期激励收入,多领的部份应予收回。

**第十九条** 健全企业内部监督、薪酬信息公开制度,将企业负责人薪酬兑现作为企业财务公开的内容,按规定向员工公布,接受民主监督。

## 第六章 附则

**第二十条** 市履行出资人职责部门负责核准市属企业薪酬管理办法，市属企业负责所属企业薪酬管理办法核准并上报履行出资人职责部门审核备案。

市场化选聘职业经理人薪酬由市属企业董事会根据其岗位职责及所承担任务参照同行业、同规模、同职位、同业绩的市场薪酬双方协商对标确定。

**第二十一条** 市属企业每年6月30日前将市属企业负责人、部门负责人及一级子公司负责人的薪酬分配结果，上报履行出资人职责部门备案。

**第二十二条** 本办法由市国资委负责解释；本办法自印发之日起执行；原有规定与本办法不一致的，以本办法为准。

## 曲靖市市属企业负责人绩效年薪调节系数表

企业分类	关联指标	单位	绩效年薪调节系数											
			1.5	1.4	1.3	1.2	1.1	1	0.9	0.8	0.7	0.6	0.5	0.4
商业一类	净资产 (J, 20%)	亿元	$J \geq 100$	$50 \leq J < 100$	$25 \leq J < 50$	$12 \leq J < 25$	$6 \leq J < 12$	$3 \leq J < 6$	$1 \leq J < 3$	$0.6 \leq J < 1$	$0.3 \leq J < 0.6$	$0.15 \leq J < 0.3$	$0 < J < 0.15$	
	营业收入 (Y, 20%)		$Y \geq 200$	$100 \leq Y < 200$	$50 \leq Y < 100$	$20 \leq Y < 50$	$10 \leq Y < 20$	$5 \leq Y < 10$	$3 \leq Y < 5$	$1 \leq Y < 3$	$0.5 \leq Y < 1$	$0.3 \leq Y < 0.5$	$0.1 \leq Y < 0.3$	$Y < 0.1$
	利润总额 (L, 60%)		$L \geq 10$	$5 \leq L < 10$	$2.5 \leq L < 5$	$1 \leq L < 2.5$	$0.8 \leq L < 1$	$0.6 \leq L < 0.8$	$0.4 \leq L < 0.6$	$0.2 \leq L < 0.4$	$0.1 \leq L < 0.2$	$0.05 \leq L < 0.1$	$0 < L < 0.05$	
商业二类	资产总额 (J, 20%)	亿元		$Z \geq 250$	$200 \leq Z < 250$	$150 \leq Z < 200$	$100 \leq Z < 150$	$50 \leq Z < 100$	$25 \leq Z < 50$	$12 \leq Z < 25$	$6 \leq Z < 12$	$3 \leq Z < 6$	$1.5 \leq Z < 3$	$Z < 1.5$
	净资产 (Y, 30%)		$J \geq 100$	$50 \leq J < 100$	$25 \leq J < 50$	$12 \leq J < 25$	$6 \leq J < 12$	$3 \leq J < 6$	$1 \leq J < 3$	$0.5 \leq J < 1$	$0.25 \leq J < 0.5$	$0 < J < 0.25$		
	利润总额 (L, 50%)		$L \geq 5$	$4 \leq L < 5$	$3 \leq L < 4$	$2 \leq L < 3$	$1 \leq L < 2$	$0.7 \leq L < 1$	$0.4 \leq L < 0.7$	$0.2 \leq L < 0.4$	$0.1 \leq L < 0.2$	$0.05 \leq L < 0.1$	$0 < L < 0.05$	
公益类	资产总额 (Z, 50%)	亿元		$Z \geq 300$	$200 \leq Z < 300$	$100 \leq Z < 200$	$50 \leq Z < 100$	$25 \leq Z < 50$	$12 \leq Z < 25$	$6 \leq Z < 12$	$3 \leq Z < 6$	$1.5 \leq Z < 3$	$Z < 1.5$	
	营业收入 (Y, 30%)		$Y \geq 30$	$20 \leq Y < 30$	$10 \leq Y < 20$	$5 \leq Y < 10$	$3 \leq Y < 5$	$2 \leq Y < 3$	$1 \leq Y < 2$	$0.5 \leq Y < 1$	$0.2 \leq Y < 0.5$	$Y < 0.2$		
	人员规模 (X, 20%)	人		$X \geq 8000$	$6000 \leq X < 8000$	$4000 \leq X < 6000$	$2000 \leq X < 4000$	$1000 \leq X < 2000$	$600 \leq X < 1000$	$400 \leq X < 600$	$200 \leq X < 400$	$100 \leq X < 200$	$X < 100$	

说明:1.根据企业功能分类,绩效年薪调节系数参考值最高限,商业一类为1.5,商业二类为1.4,公益类为1.3。

2.绩效年薪调节系数计算公式= $\Sigma$ 各类企业关联指标对应系数 $\times$ 权重。