

河北省人民政府办公厅关于印发《河北省政府国资委履行出资人职

责企业负责人薪酬管理暂行办法》的通知

(冀政办函〔2006〕5号 2006年1月25日)

各设区市人民政府，省政府有关部门：

《河北省政府国资委履行出资人职责企业负责人薪酬管理暂行办法》已经省政府同意，现印发给你们，请认真贯彻执行。

河北省政府国资委履行出资人职责企业负责人薪酬管理暂行办法

第一章总则

第一条 为切实履行出资人职责，建立有效的省政府国资委履行出资人职责企业负责人激励与约束机制，促进省政府国资委履行出资人职责企业改革、发展和国有资产保值增值，根据《企业国有资产监督管理暂行条例》、《河北省企业国有资产监督管理实施办法》等有关规定，参照《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》，结

合企业实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所称企业负责人是指由省政府国资委履行出资人职责的国有及国有控股企业的下列人员：（一）国有独资企业的总经理、副总经理、总会计师及其他企业负责人。（二）国有独资公司的董事长、副董事长，总经理、副总经理、总会计师及其他企业负责人。（三）向国有控股公司派出的董事长、副董事长，向董事会提出任命的总经理、副总经理、总会计师及其他企业负责人。

（四）国有独资企业、国有独资公司和国有控股公司党委书记、副书记、纪委书记、工会主席。企业董事长（国有独资企业为总经理，下同）的薪酬由省政府国资委按照本办法确定。企业其他负责人的薪酬管理办法由企业董事会（不设董事会的由企业经理办公会）根据任职岗位、责任、风险、贡献等情况，按照本办法的有关规定制定并组织实施，报省政府国资委审核备案。

第三条 企业负责人薪酬管理遵循下列原则：（一）坚持报酬与风险、责任相一致，与经营业绩挂钩，促进国有资产保值增值。

（二）坚持短期激励与长期激励相结合，促进企业可持续发展。

（三）坚持激励与约束相统一，促进收入分配公正、透明，行为规范，积极推进工资集体协商制度。（四）坚持效率优先、注重社会公平，维护出资人、企业负责人、职工等各方的合法权益。（五）坚持薪酬制度改革与工资分配宏观调控政策相协调，推进企业负责人收入分配的市场化、货币化、规范化。（六）坚持物质激励与精神激励相结合，提倡奉献精神。

第四条 按照本办法进行薪酬管理的企业应当具备下列条件：

（一）已制订中长期发展规划，生产经营稳定，企业负责人的工作责任、任务和目标明确。（二）与省政府国资委签订《经营业绩责任书》，或按有关考核办法下达了绩效考核目标。（三）法人治理结构比较健全，进行了劳动、人事、分配制度改革。（四）能按时发放职工工资，足额缴纳各项社会保险费用，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监督和风险控制机制。

第二章薪酬构成及确定

第五条 企业负责人薪酬由基薪、绩效薪金、特别奖励、中长期激励等部分构成。

第六条 基薪是企业负责人为满足基本生活需要在某一特定岗位达到基本业绩水平所获得的年度基本收入。主要根据企业经营规模、相关工资水平等因素综合确定。

企业董事长年度基薪按以下公式确定：

$$W = W_0 \times L$$

W 为企业董事长的年度基薪。

W_0 为当年全省企业在岗职工平均工资的 3 倍。 L 为岗位职责综合评价系数， $L = 50\%G + 50\%M$ 。 G 为规模系数， $G = 20\%z + 20\%x + 20\%j + 30\%y + 10\%p$ （总资产规模系数）+ 20% x （主营业务收入规模系数）+ 20% j （净资产规模系数）+ 30% y （利润总额规模系数）+ 10% p （企业职工

人数规模系数)。以上系数均采用当年与前两年数据相加后的平均值确定。 M 为工资调节系数, $M = 20\%D$ (地区工资系数) + $30\%H$ (行业工资系数) + $20\%C$ (所出资企业工资系数) + $30\%Q$ (本企业工资系数)。

企业负责人基薪计算规模系数测算公式和有关工资系数公式见附件。

第七条 基薪确定公式中所涉及的企业年度总资产、主营业务收入、净资产、利润总额、企业职工平均人数,均采用经审计并通过省政府国资委审核确认的财务决算数据。年度全省企业在岗职工平均工资、企业所在设区市职工平均工资、省内有关行业职工平均工资以省统计局公布数据为准。省政府国资委履行出资人职责企业职工平均工资、本企业职工平均工资,以年终审计后由省政府国资委会同省劳动和社会保障厅确认的数据计算。

基薪不与业绩考核结果挂钩,每年核定一次。

第八条 企业董事长的年度基薪最高不超过 W_0 的 4 倍。

第九条 企业董事长、党委书记、总经理基薪分配系数为 1。企业其他负责人的基薪分配系数，由企业董事会（不设董事会的由企业经理办公会）根据其岗位、责任、风险、贡献和年度业绩考核结果研究确定，也可采取民主测评等方式，合理拉开差距，最高不超过法定代表人分配系数的 0.8，分配方案报省政府国资委审核备案。一人身兼数职的只按一个最高职务取酬。

第十条 绩效薪金是企业负责人达到年度和任期经营业绩约定条件后所能获得的收入。与经营业绩考核结果挂钩，以基薪为基数，按企业年度经营业绩考核级别及考核分数确定。

当考核结果为 A 级时，绩效薪金按“基薪 $\times$ 〔2+（考核分数-A 级起点分数）/（A 级封顶分数-A 级起点分数）〕”确定，绩效薪金在 2—3 倍基薪之间。

当考核结果为 B 级时，绩效薪金按“基薪 $\times$ 〔1.5+0.5 $\times$ （考核分数-B 级起点分数）/（A 级起点分数-B 级起点分数）〕”确定，绩效薪金在 1.5-2 倍基薪之间。

当考核结果为 C 级时，绩效薪金按“基薪 $\times$ 〔1+0.5 $\times$ （考核分数-C 级起点分数）/（B 级起点分数-C 级起点分数）〕”确定，绩效薪金在 1-1.5 倍基薪之间。

当考核结果为 D 级时，绩效薪金按“基薪 $\times$ （考核分数-D 级起点分数）/（C 级起点分数-D 级起点分数）”确定，绩效薪金在 0-1 倍基薪之间。

当考核结果为 E 级时，绩效薪金为 0。

在计算绩效薪金时所用基薪的数值，其 W0

以 2005 年全省企业在岗职工平均工资 3 倍的不变值确定。

第十一条 因主辅分离、减员增效等因素，导致企业规模发生变化，相关规模系数在企业主要负责人当期的任期内不核减。

第三章薪酬兑现

第十二条 企业负责人基薪列入企业成本，年度财务决算公布前，由企业暂按上年度基薪标准预发（初次实行时按上年度核定的经营者收入的 40%预发），按月支付。年度财务决算公布后，按照所公

布的数据计算当年的基薪标准，经省政府国资委审批或审核后进行调整，多退少补。

第十三条 企业负责人绩效薪金列入工资清算年份成本，根据年度业绩考核结果，由企业一次性提取，分期兑现。其中绩效薪金的60%在年度业绩考核结束后当期兑现，其余40%延期兑现。

延期兑现部分（即延期绩效薪金），在企业负责人薪酬兑现时缴省政府国资委，省政府国资委设专户储存。

第十四条 延期绩效薪金与企业负责人任期经营考核结果挂钩，考核为A、B、C级的企业负责人延期到任期届满的下一年上半年兑现。考核为D、E级的企业负责人根据考核分数扣减延期绩效薪金，具体公式为：

延期绩效薪金扣减额=任期内积累的延期绩效薪金×（C级起点分数-实得分数）/C级起点分数。

第十五条 企业负责人的薪酬为税前收入，应依法缴纳个人所得税。

第十六条 省政府国资委向参股企业派出的董事及股东代表可参照本办法提出或参与提出本企业负责人年度薪酬方案的意见或建议，按法定程序分别提交企业董事会、股东会，并将结果报省政府国资委备案。

第十七条 企业报送的企业负责人薪酬方案及相关材料，应包含以下内容：

（一）薪酬方案。包括基薪确定、薪酬结算方案（含绩效薪金方案）。

（二）企业基本情况说明。包括企业法人治理结构概况，年度生产经营概况以及企业是否具备本办法第四条规定条件的说明等。

（三）企业负责人任职情况。

（四）企业负责人职位消费情况。包括规范职位消费制度建立情况、职位消费货币化情况及金额。

（五）企业负责人其他货币性收入情况。

（六）住房公积金的缴费情况。

(七) 经有关主管部门审核后的企业工资支付情况、缴纳社会保险费情况和职工人均工资增减情况;

(八) 省政府国资委要求企业提供的其他材料。

第十八条 企业在省政府国资委公布企业年度经营业绩考核和任期考核结果后 10 日内, 将本企业负责人的薪酬方案及相关材料一式 8 份报省政府国资委。

第四章管理与监督

第十九条 企业根据本办法制定本企业负责人薪酬方案。省政府国资委对企业负责人薪酬方案进行审核, 组织专项审计, 并对企业的薪酬方案予以批复。

第二十条 按照本办法进行薪酬管理的企业要逐步规范企业负责人职位消费, 增加职位消费透明度, 有条件的应逐步将职位消费货币化。省政府国资委将另行制定规范办法。

第二十一条 企业负责人因工作需要在一 年内发生岗位变更时, 按任职足月时段计算其当年薪酬。

第二十二條 除國家另有規定及經省政府國資委同意外，企業負責人不得在企業領取已經省政府國資委審核的年度薪酬方案所列收入以外的其他貨幣性收入，在子（分公司、參股公司）企業兼職取得的各種收入，要上繳主體企業，或由主體企業直接收取。

第二十三條 企業負責人的基薪和績效薪金、符合國家規定和經省政府國資委審核同意的其他貨幣性收入，由企業按照企業負責人的具體收入與支出設置明細賬目，單獨核算。

企業負責人薪酬計入企業工資總額統計中並在企業工資總額基數外單列。

第二十四條 企業負責人薪酬方案及實施結果應向職工公開，接受民主監督。

第二十五條 省政府國資委會同省勞動和社會保障廳等部門，結合每年開展的工資內外收入監督檢查，對執行本辦法過程中存在下列情況之一的企業和企業負責人，視情節輕重予以處理：（一）對於超核定標準發放企業負責人收入的，責令企業收回超標準發放部

分，再按超发比例扣减其薪酬，并对企业、企业主要负责人和相关责任人给予通报批评。（二）对于超提、超发工资突破规定总额的，对企业主要负责人和相关责任人给予通报批评，并按超发比例的 2 倍扣减其薪酬。（三）对于弄虚作假的，除依法处理外，相应扣减企业主要负责人和相关责任人 10% 以上的薪酬。（四）执行本办法的企业应根据政府发布的工资指导线、合理安排职工工资增长。对企业效益有增长，但职工平均工资低于工资指导线下线的，同比例扣减企业负责人年薪。

第二十六条 对于发生重大决策失误、重大违纪事件以及重大安全与质量事故，造成国有资产流失的，按照《河北省政府国资委履行出资人职责企业负责人重大责任追究实施办法》的有关规定，相应扣减企业主要负责人和相关责任人当年的薪酬，最低可扣减至 W0。

第二十七条 拖欠职工工资和社会保险费的企业，不兑现企业负责人当年绩效薪金。

第五章附则

第二十八条 面向社会公开招聘的企业负责人薪酬，可以参照企业同类人员薪酬水平确定，也可以根据人才市场价位，采取招聘和应聘双方协商的方式确定，报省政府国资委备案。

第二十九条 为做好原薪酬管理办法向本办法的平稳过渡，妥善解决个别企业负责人薪酬水平在新旧办法更替中出现的大幅增减，省政府国资委将在一定时期内对个别企业负责人的薪酬水平进行过渡性调整，实现合理衔接。主要原则是以 2002—2004 三年度该企业负责人实际平均薪酬水平为参照，对其年度薪酬进行必要调整，使其与过去的收入水平基本相当。

第三十条 省政府国资委将建立企业负责人特别奖励制度，以奖励服从组织调任到特定企业任职，以及对企业和社会有特殊贡献的企业负责人。具体办法另行制定。

第三十一条 省政府国资委将建立企业负责人中长期激励办法，与完善国有企业法人治理结构相适应，通过期股、期权等形式，对

企业负责人实施激励，体现企业负责人与企业发展在较长时期内的利益关系。具体办法另行制定。

第三十二条 省政府国资委将根据各所出资企业资产、效益、人员等方面的变化情况以及市场环境、激励力度等需要，对计算基薪所需的有关回归方程及 W_0 进行调整。

第三十三条 企业应当按照建立现代企业制度的要求和《中华人民共和国公司法》的规定，抓紧建立规范的公司法人治理结构。规范的法人治理结构建立健全后，本办法规定的实施对象将按照有关法律法规调整。

附：企业负责人计算基薪所需规模系数测算公式和有关工资
(略)