深圳市福田区区属国有企业薪酬管理规定

（征求意见稿）

第一章 总则

第一条 为切实履行国有资产出资人职责，规范福田区区属国有企业薪酬管理，建立有效的薪酬激励与约束机制，根据《中共中央 国务院关于深化国有企业改革的指导意见》（中发〔2015〕22号）、《国务院关于改革国有企业工资决定机制的意见》（国发〔2018〕16号）等文件精神及相关法律、法规、规章，结合福田区实际，制定本规定。

第二条 本规定所称区属国有企业，是指由深圳市福田区财政局（国资委）（以下简称“区财政局（国资委）”）直接履行出资人职责的国有独资企业、国有独资公司和国有控股公司（以下简称“区直企业”）。

第三条 本规定所称薪酬总额,是指由企业在一个会计年度内为与本企业建立劳动关系的全部职工支付的各类劳动报酬的总和,包括工资、奖金、津贴补贴、职工福利、社会保险、住房公积金、企业年金、工会经费、职工教育经费、劳动补偿以及股份支付等。

第四条 本规定所称企业领导人员，是指区直企业领导班子成员，包括企业的董事长、总经理及其他副职负责人。

第五条 企业的薪酬管理遵循下列原则：

（一）按照国有资产保值增值的要求，依照有关规定规范企业薪酬管理，实行总额控制、预算管理。

（二）坚持分类管理，根据企业功能定位不同，建立差异化的企业领导人员经营业绩考核和企业薪酬总额激励约束机制。

（三）坚持激励与约束相统一，薪酬与风险责任、劳动成果和经营业绩挂钩。健全企业职工薪酬与经济效益同向联动、能增能减的机制，在经济效益增长和劳动生产率提高的同时实现薪酬同向提高。

（四）以岗定薪、岗变薪变，充分发挥市场在国有企业薪酬分配中的作用，实现职工薪酬水平与劳动力市场相适应、与增强企业市场竞争力相匹配。

第六条 区财政局（国资委）负责审核区直企业薪酬预算方案，监督检查区直企业薪酬管理执行情况。

第二章 薪酬管理

第七条 企业职工薪酬由基本年薪和绩效年薪构成，其中区直企业领导人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励构成。

第八条 区直企业根据实际情况，在区财政局（国资委）规定的比例原则下，确定区直企业领导人员的基本年薪，区财政局（国资委）审核，每年核定一次。比例原则为：

董事长的基本年薪按照区属国有企业领导人员薪酬相关规定确定，每年核定一次。其他企业领导人员的基本年薪依据其岗位职责和承担风险等因素，按照相关规定确定。

第九条 企业领导人员绩效年薪，依据企业领导人员年度绩效考核结果确定，最高不得超过其本人基本年薪的2倍。

第十条 任期激励收入与任期考核评价结果挂钩。任期考核完成后,根据任期考核评价结果，在任期考核完成后按照企业领导人员任期内年薪总水平（基本年薪+绩效年薪）的30%内发放。

区直企业领导人员任期综合考核评价为不胜任的，不得领取任期激励收入。因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，根据任期综合考核评价结果，结合其在该企业领导人员岗位实际任职时间及贡献，发放相应任期激励收入。

第十一条 薪酬的发放按照以下程序操作：

（一）基本薪酬（基本年薪）按月由企业支付。

（二）企业职工绩效薪酬考核与发放方式由企业规定，报区财政局（国资委）备案。

（三）企业领导人员绩效年薪可采取按月预发、期末结算方式发放，预发金额不得超过上年度绩效薪酬的60%。企业年度考核结束并完成当期国有资产收益上缴后，对绩效年薪进行结算发放。

（四）企业领导人员任期激励实行延期支付，原则上在连任或离任的下一年兑现。

第十二条 区直企业分功能类、商业类两类进行薪酬管理。区直企业所对应的薪酬管理类型由区财政局（国资委）根据企业实际情况决定。

第十三条 根据实际确定企业薪酬总额基数。已实行薪酬总额预算管理的企业，以出资人确定的上年度薪酬总额为基数；未实行薪酬总额预算管理的企业，原则上以上年度实际发生的薪酬总额为基数，也可以前三年薪酬总额的平均数为基数。新组建企业由出资人根据同级同类国有企业职工平均薪酬和实有职工人数合理确定薪酬总额基数。

区直企业薪酬实行年度总额（包含子公司）控制；薪酬总额与效益联动，可升可降。

功能类企业薪酬总额增长幅度，不得超过利润增长幅度；企业人均薪酬增长幅度，不得超过人均利润增长幅度；上年人均工资达到政府职能部门规定的调控水平及以上的，当年人均工资增长幅度不得超过政府职能部门规定的工资增长调控目标。

商业类企业薪酬总额增长幅度，不得超过利润增长幅度。

第十四条 区直企业薪酬总额和人员实行年度预算管理。

企业根据薪酬管理规定制定本企业的年度薪酬方案，方案中应明确企业人员总数、薪酬构成、收入分配原则、薪酬变动因素等。年度薪酬方案应由企业上报年度预算方案时一并报区财政局（国资委），其中总部职工薪酬增幅原则上在不超过当年公司职工薪酬水平平均增幅的范围内合理确定。

第十五条 区直企业薪酬方案相关数据应与年度预算保持一致，将所有属于薪酬范围的项目纳入编报范围，不得瞒报、漏报。

第十六条 区直企业应当按照经区财政局（国资委）核准的年度薪酬方案组织实施，不得以发放实物等形式变相提高薪酬水平，原则上不得超出预算，确需调整的，应当重新上报区财政局（国资委）核准。

第十七条 区财政局（国资委）组织开展企业年度审计时，应将企业薪酬作为年度审计的一项重要内容。

第十八条 区财政局（国资委）可根据需要组织薪酬专项稽核检查，或委托具有资质的中介机构对有关企业的薪酬情况进行专项审计。

第十九条 企业和职工应当按照深圳市有关规定，缴纳社会保险费用和住房公积金。应由职工缴纳的社会保险费和住房公积金，由企业从其薪酬中代扣代缴;应由企业负担的社会保险费和住房公积金，由企业支付。

企业按照有关规定建立企业年金的，其缴费比例不得超过规定的标准，企业当期缴费计入职工年金个人账户的最高额不得超过有关规定。

第二十条 区直企业领导人员因岗位变动调离企业的，自任免机关下发职务调整通知文件次月起，除按当年在企业领导人员岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬，薪酬关系不得保留在原企业。

区直企业领导人员因工作变动离开原岗位但薪酬关系按规定保留在原企业的，自任免机关下发任免通知文件次月起，应按新岗位的薪酬标准取酬。

第二十一条 区直企业领导人员达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在企业领导人员岗位实际工作月数计提的绩效年薪和应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬。

第三章 责任追究

第二十二条 有下列情形之一的，区财政局（国资委）将依据有关法律、法规、规章及相关规定，视情节轻重予以处理：

（一）企业超过核定标准发放员工薪酬和违反规定发放实物或组织员工公费旅游的，超发部分和违反规定发放实物或组织员工公费旅游的金额从员工次年薪酬总额中扣除；企业超额计提薪酬总额，以及不合理提留工资结余的，超提部分冲减企业当年成本。

（二）企业违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等法规、法规、规章及相关规定，虚报、瞒报财务状况的，除有关部门依法处理外，区财政局（国资委）将酌情扣减企业领导人员的绩效年薪或任期激励收入；情节严重的，报请给予纪律处分；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

（三）企业领导人员违反国家法律、法规、规章和相关规定，导致重大决策失误、重大安全与质量事故、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷事件，出现严重渎职、失职行为，给企业造成重大不良影响或国有资产流失的，除有关部门依法处理外，不得领取绩效年薪或任期激励收入；情节严重的，报请给予纪律处分；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第四章 附则

第二十三条 本规定由区财政局（国资委）负责解释。

第二十四条 本规定自印发之日起施行，有效期五年。