《深圳市福田区区属国有企业薪酬管理

规定（征求意见稿）》起草说明

 一、起草背景

为切实履行国有资产出资人职责，规范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，研究起草了《深圳市福田区区属国有企业薪酬管理规定（征求意见稿）》（以下简称“《管理规定》”）。

二、主要内容

《管理规定》共分总则、薪酬管理、责任追究以及附则四个部分。

（一）总则当中，列明了法律政策依据、适用对象，规定了薪酬总额控制、薪酬预算管理、企业分类管理以及激励与约束相统一原则，并明确了区财政局（国资委）为审核企业薪酬预算、监督检查企业薪酬管理执行情况的责任单位。

（二）薪酬管理当中，确定了企业职工年薪制：职工薪酬由基本年薪和绩效年薪两部分构成；区直企业领导人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励三部分构成。明确了企业董事长及其他企业领导人员的基本年薪、绩效年薪、任期激励的标准；规定了薪酬发放方式。

在薪酬总额控制及薪酬预算管理方面，明确了企业薪酬总额基数确定方法及薪酬总额的增减原则，提出了年度薪酬方案的制定要求，并确定了总部员工薪酬原则、薪酬审计原则、企业领导人员岗位变动及退休后的薪酬发放标准。

（三）责任追究当中，明确了违规超发薪酬、以虚假方式骗取薪酬的处罚方法，并做出了违法违纪、重大过失等不得领取绩效年薪和任期激励的相关规定。

（四）附则当中，明确了《管理规定》的解释单位及有效期。

三、其他说明

1.企业领导人员基本年薪确定标准：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。

2.企业领导人员绩效年薪确定标准：企业领导人员绩效年薪根据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；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年薪的60%。

3.企业领导人员任期激励：任期考核完成后,根据任期考核评价结果，在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；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。

4.薪酬总额控制：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。功能类和商业类企业薪酬总额增长幅度，不得超过利润增长幅度；且功能类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。

5.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，由企业上报年度预算方案时一并报区财政局（国资委）审核。

四、关于《管理规定》的落实意义

《管理规定》的出台，有利于规范区属国有企业薪酬管理，控制企业薪酬总额，发挥绩效薪酬引导作用。