

九华山风景区管理委员会办公室文件

九管办〔2020〕14号

九华山风景区管委会办公室关于印发国有企业 工资总额预算管理等办法的通知

管委会各部门、各直属单位，各属国有企业：

《九华山风景区管委会所属国有企业工资总额预算管理暂行办法》《九华山风景区管委会所属国有企业负责人经营业绩考核与薪酬管理办法（试行）》业经管委会主任办公会研究通过，现予以印发，请遵照执行。



九华山风景区管委会所属国有企业工资 总额预算管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为建立健全与劳动力市场相适应、与企业经济效益和劳动生产率相挂钩的工资决定和正常增长机制,增强企业活力和竞争力,促进企业高质量发展和跨越式发展,根据《中央企业工资总额管理办法》(国务院国资委第 39 号令)、《安徽省人民政府关于改革国有企业工资决定机制的意见》(皖政〔2019〕19 号)和《安徽省省属企业工资总额管理办法》(皖国资分配〔2019〕49 号)等国家、省有关收入分配政策规定,结合九华山风景区管委会所属国有企业(以下简称管委会所属企业)实际,制定本办法。

第二条 本办法所称的管委会所属企业,是指九华山风景区管委会国有资产监督管理委员会(以下简称管委会国资委)履行出资人职责的企业。

第三条 本办法所称工资总额,是指由管委会所属企业在一个会计年度内直接支付给与本企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额,包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。

第四条 管委会所属企业工资总额实行预算管理。管委会所属企业每年度围绕景区发展,按照国家工资收入分配宏观政策要求,依据生产经营目标、经济效益和人力资源管理要求等情况,对工资总额的确定、发放和职工工资水平的调整,作出预算安排,依法编制工资总额年度预算方案,并且严格执行和有效控制。

第五条 工资总额管理应当遵循以下原则

(一) 坚持市场决定与管委会监管相结合。充分发挥市场在管委会所属企业工资分配中的决定性作用,实现职工工资水平与劳动力市场相适应、与增强企业市场竞争力相匹配。更好发挥管委会对管委会所属企业工资分配的宏观指导和调控作用,改进和加强事前引导和事后监督,规范工资分配秩序。

(二) 坚持效益导向与维护公平相统一。坚持管委会所属企业工资分配既有激励又有约束、既讲效率又讲公平。坚持按劳分配原则,健全管委会所属企业职工工资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劳动报酬同步提高。充分调动职工创效主动性和积极性,不断优化人工成本投入产出效率。

(三) 坚持分类分级管理为重点。完善出资人依法调控与企业自主分配相结合的管委会所属企业工资总额分级管理体制,管委会国资委以管资本为主调控管委会所属企业工资分配总体水平,企业依法依规自主决定内部薪酬分配。企业领导班

子成员工资总额实行单列管理。

（四）坚持预算约束与企业发展相匹配。工资总额在预算范围不发生变化的情况下，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组或关闭退出、新设企业或机构、新建项目、增加生产线等情况而规模性增加或者减少人员的，可按照本企业职工平均工资水平合理增加或者减少工资总额。企业因接收管委会指令性安置退役军人或有关程序批准而增加人员的，可按本企业上年度同类人员平均工资据实核增工资总额。

第二章 工资总额分类管理

第六条 管委会所属企业工资总额实行分类管理。管委会国资委根据国有资本的战略定位和发展目标，对不同功能定位的企业，结合所处行业特点、企业法人治理结构完善情况以及企业内部人力资源管理市场化程度，对工资总额预算实行备案制、核准制。

第七条 商业 I 类企业原则上实行工资总额备案制管理。未建立规范董事会、法人治理结构不完善、内控机制不健全、工资分配存在重大违规行为的企业，经管委会国资委认定，实行核准制管理。职工工资水平根据企业发展战略和市场竞争能力，通过市场或行业对标科学合理确定，职工工资总额主要与反映经济效益的利润总额、营业收入、净资产收益率及其他业绩考核指标综合挂钩。

第八条 商业Ⅱ类企业原则上实行工资总额核准制管理。对法人治理结构健全、收入分配管理规范的商业Ⅱ类企业，经管委会国资委同意，可以实行备案制管理。职工工资水平参考所处行业职工平均工资水平等因素合理确定，职工工资总额主要与企业利润总额、营业收入、承担特殊任务完成率等指标挂钩。

第九条 公益类企业实行工资总额核准制管理。企业职工工资水平根据提供公共服务的效率能力、结合行业收入分配现状，参考国民经济发展宏观指标、社会平均工资水平等因素合理确定。职工工资总额兼顾经济效益和社会效益，主要与反映公益性业务的服务质量、成本控制、营运效率和保障能力情况，以及利润总额等经济效益指标挂钩。

第三章 工资总额分级管理

第十条 管委会国资委依据有关法律法规履行出资人职责，负责审核管委会所属企业工资总额预算方案，并对预算执行情况进行调控和监督管理。

第十一条 管委会所属企业按照收入分配管理的相关政策规定，制定完善符合本企业实际的工资总额分配方案，在经备案或核准的工资总额预算内，依法自主决定企业内部收入分配。

第十二条 实行工资总额备案制管理的管委会所属企业，由管委会所属企业根据管理要求，结合实际制定本企业工

资总额管理制度，科学编制职工年度工资总额预算方案。管委会所属企业工资总额管理办法及预算方案经履行企业内部决策程序后，报管委会国资委事前备案后实施，不再对其工资总额预算方案进行审批。

第十三条 实行工资总额核准制管理的管委会所属企业，由管委会国资委根据管理规定，审核确定管委会所属企业年度工资总额预算方案。

第十四条 工资总额预算经备案或核准后，由管委会所属企业根据所属企业功能定位、行业特点和经营性质，按照内部绩效考核、薪酬分配制度，组织开展所属企业工资总额预算管理工作。

第十五条 管委会所属企业工资总额统计口径原则上与财务决算合并报表范围相一致。企业应按照管委会国资委的要求组织做好工资总额预算方案编制工作。

第四章 工资总额决定机制

第十六条 管委会所属企业工资总额预算指标基数的确定。已经实行工资总额预算管理的，以管委会国资委清算确定的上年度工资总额为基数；未实行工资总额预算管理的，初始工资总额预算基数原则上参照上年度企业实发工资总额合理确定基数。对上年实发工资总额低于前三年平均数的（剔除企业或项目关闭退出导致规模性减人而减少工资总额等影响因素），可以前三年工资总额的平均数为基数。对于新组建企

业，可按照风景区内同级同类国有企业职工平均工资和实有职工人数合理确定工资总额预算基数。工资总额预算基数中，企业领导班子成员工资单列。

第十七条 管委会所属企业工资总额预算以清算的上年度工资总额为基础编制。企业按照“效益增工资增、效益降工资降”的同向联动原则，综合考虑劳动生产率和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，建立工资总额与经营业绩考核指标联动机制。

（一）管委会所属企业经济效益增长的，当年工资总额增长幅度可在不超过经济效益增长幅度范围内确定。其中，商业Ⅰ类企业上年职工平均工资达到全市城镇单位就业人员平均工资3倍以上、商业Ⅱ类企业达到2倍以上、公益类企业达到1.5倍以上的，当年工资总额增长幅度应低于同期经济效益增长幅度，且商业Ⅱ类和公益类企业当年职工平均工资增长幅度不得超过省人力资源社会保障厅发布的工资增长调控目标；对未完成经济效益考核目标的，工资总额适当少增。

（二）管委会所属企业经济效益下降的，除受政策调整等非经营性因素影响外，当年工资总额原则上相应下降。其中，上年企业职工平均工资未达到全市城镇单位就业人员平均工资70%的，当年工资总额降幅在不超过同期经济效益降幅的50%范围内确定。对商业Ⅱ类和公益类企业、按时足额上交国有资本收益的企业以及其他未发生亏损的企业，工资总额可以

适度下降。

（三）剔除受政策调整等非经营性因素影响后，管委会所属企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长，或者适度下降。其中，国有资产保值增值率未达到 90%的，当年工资总额降幅不低于 5%。

第十八条 管委会所属企业可从年度经营业绩考核指标中选取 2-4 个指标作为与工资总额联动的指标。联动效益指标应包含至少一个经营业绩考核的经济效益指标。商业 I 类企业的经济效益指标一般以利润为主，其他指标作为调节指标；商业 II 类企业一般同时考虑利润和特殊任务完成率等指标；公益类企业一般同时考虑利润、营业收入或主营业务工作量等指标。

第十九条 管委会所属企业工资总额在预算范围不发生重大变化的情况下，原则上增人不增资、减人不减资。企业预算范围发生重大变化的，可以合理增加或减少企业工资总额。

第五章 工资总额管理程序

第二十条 管委会所属企业应当按照国家收入分配政策规定和国资委有关要求编制工资总额预算。工资总额预算方案履行企业内部决策程序后，于每年 4 月底报管委会国资委。

第二十一条 管委会国资委按照本办法要求及相关规定，对管委会所属企业报送的工资总额预算方案进行备案或者

核准。对实行核准制管理的企业，在规定的时间内出具相关意见。

对管委会所属企业工资总额预算方案不符合国家、省和本办法有关规定的，管委会国资委将要求企业调整或者重新编报预算方案。

第二十二条 建立管委会所属企业工资总额预算动态监控制度，对管委会所属企业工资总额发放情况进行跟踪监测，并且督促企业加强预算执行情况的监督和控制。

第二十三条 管委会所属企业应当严格执行经备案或者核准的工资总额预算方案，逐级落实预算执行责任，切实加强内部预算执行情况的跟踪和监督，确保年度经济效益目标和工资总额预算目标的实现。

第二十四条 管委会所属企业工资总额预算在执行过程中，预算编制基础发生重大变化的，可以申请对工资总额预算进行调整。工资总额预算调整情况经履行企业内部决策程序后，报管委会国资委复核或重新备案。工资总额按年度管理的企业，原则上应当于每年10月底前可调整一次，逾期未报，视作不再调整。工资总额按周期管理的企业，原则上调整不超过两次，周期最后一年的10月底前可做最后一次调整，逾期未报，视作不再调整。已选定的与工资总额联动的指标不可调整，但相关联动数据可调整。出现以下情形之一的可调整：

（一）国家宏观经济政策发生重大调整的；

- (二) 市场环境发生重大变化的;
- (三) 企业发生分立、合并等重大资产重组行为的;
- (四) 其他特殊情况。

第二十五条 管委会所属企业工资总额应当按照清算工作要求于每年4月底向国资委提交上年度工资总额预算执行情况报告。

第二十六条 管委会国资委依据经审计的财务决算数据,参考管委会所属企业经营业绩考核目标完成情况,对出资监管管委会所属企业工资总额预算执行情况、执行国家、省及本市有关收入分配政策等情况进行清算。

第六章 企业内部分配管理

第二十七条 管委会所属企业应当建立健全内部工资总额管理的制度体系,实现工资总额与经济效益和劳动生产率紧密联系、同向联动,完善企业内部工资总额能增能减机制。

第二十八条 管委会所属企业应当继续深化企业内部收入分配制度改革,建立健全职工薪酬市场对标体系,构建以岗位价值为基础、以绩效贡献为依据的薪酬管理制度,坚持按岗定薪、岗变薪变,合理确定各类人员薪酬水平,逐步提高关键岗位的薪酬市场竞争力,调整不合理的收入分配差距。

第二十九条 逐步完善全口径人工成本预算管理制度体系,严格控制人工成本不合理增长,不断提高人工成本投入产出效率。统筹规范福利保障制度,严格清理规范工资外收入。

严格执行国家和地方关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等相关规定，不得超标准列支。企业效益下降的，应当严格控制职工福利费支出。

第七章 工资总额监督检查

第三十条 管委会所属企业应当依法依规合理确定年度工资总额，企业所有工资性支出应当按照有关财务会计制度规定，全部纳入工资总额核算，不得在工资总额之外列支任何工资性支出，不得违反规定超提、超发工资总额。出现超提、超发行为的企业，应当清退并且进行相关账务处理，管委会国资委按相应比例核减企业下一年度工资总额基数，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

第三十一条 工资总额按备案制管理的管委会所属企业，出现违反国家、省及本市关于工资总额管理有关规定的，管委会国资委将责成企业进行整改，情节严重的，除按规定进行处理外，同时取消备案制管理资格。

第三十二条 管委会国资委将管委会所属企业工资总额管理情况纳入出资人监管以及纪检监察、巡察等监督检查工作范围，必要时委托专门机构进行检查。对工资总额管理过程中弄虚作假以及其他严重违反收入分配政策规定的企业，管委会国资委将视情况对管委会所属企业采取相应处罚措施，并且根据有关规定对相关责任人进行处理

第三十三条 管委会所属企业应当依照法定程序决定

工资分配事项，加强对工资分配决议执行情况的监督。职工工资收入分配情况应当作为企业公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

第三十四条 管委会所属企业应按有关规定将企业工资分配信息定期公开制度，接受职工和社会监督。

第八章 附 则

第三十五条 本办法由管委会国资委负责解释，自本办法自发布之日起生效。

九华山风景区管委会所属国有企业负责人 经营业绩考核与薪酬管理办法（试行）

第一章 总 则

第一条 为切实履行管委会国有企业出资人职责，维护所有者权益，落实国有资产保值增值责任，建立有效的激励和约束机制，根据《关于深化省属企业负责人薪酬制度改革工作的实施意见》（皖发〔2015〕28号）和《池州市人民政府办公室关于印发池州市市属国有企业经营业绩考核办法的通知》（池政办〔2014〕34号）等文件规定，结合管委会实际，制定本办法。

第二条 本办法主要适用于九华山风景区管委会国有资产监督管理委员会（以下简称管委会国资委）所属国有企业的负责人，包括董事长、总经理、副总经理。

本办法所称的国有企业，是指管委会国资委履行出资人职责的国有独资企业、国有控股企业（以下简称管委会所属企业）。

第三条 管委会所属企业负责人经营业绩考核，实行年度考核和任期考核评价相结合的考核办法，考核结果与薪酬奖惩相挂钩。

第四条 管委会所属企业负责人经营业绩考核与薪酬管理工作遵循以下原则：

（一）坚持依法依规。按照国有资产保值增值及资本收益最大化、可持续发展的要求，依法考核管委会所属企业负责人的经营业绩。

（二）坚持市场化改革方向。按照管委会所属企业的功能、定位、作用、承担的社会责任不同等特点，实事求是、公开公正、科学合理的进行考核。

（三）坚持激励与约束相结合。按照短期激励与中长期激励相结合的要求，建立科学合理的业绩考核与薪酬管理体系，维护出资人、企业负责人、职工等各方的合法权益。

（四）坚持责权利相统一。建立科学合理的资产经营责任追究制度，将管委会所属企业负责人经营业绩考核结果与其薪酬挂钩，使企业负责人的薪酬与经济社会发展环境、企业发展状况、职工收入水平相适应。

（五）坚持科学的考核方式。按照科学发展观的要求，采取定量考核为主，定性考核为辅的方式，推动管委会所属企业加快转型升级，深化价值管理，不断提升企业核心竞争能力和发展质量，实现做强做优。

第二章 经营业绩考核

第五条 年度经营业绩考核采取由管委会国资委主任与管委会所属企业主要负责人签订年度经营业绩考核责任书的方式进行。年度经营业绩考核责任书主要包括以下内容：

（一）双方单位名称与主要负责人姓名；

- (二) 考核的期限;
- (三) 考核内容及指标;
- (四) 考核与奖惩;
- (五) 其他需要约定的事项。

第六条 年度经营业绩考核以公历年为考核期。

第七条 年度经营业绩考核指标。企业年度经营业绩考核分为经济指标和综合指标两大项(分值各占 100 分),经济指标考核权重占比为 70%,综合指标占 30%。

(一) 综合考核指标。

综合指标内容:是指为促进企业科学发展,全面落实企业社会责任而设定。主要包括完成管委会交办的重点项目工程建设任务、党建工作、意识形态、基础管理(企业能力建设)、三重一大事项、安全生产、信访维稳、文明创建、双拥等工作。

综合指标分值(100 分)

考核指标	权重 (%)
党建工作、意识形态工作	25
完成管委会重点项目工程建设任务	20
基础管理、队伍建设等	20
三重一大事项	10
安全生产、信访维稳	10
其他(文明创建、双拥工作等)	15

综合指标考核

1. 主要考核党组织企业发挥的引领作用、主要考核党组织在企业掌握意识形态工作的领导权主动权,在意识形态领域的指导地位。

2. 主要考核企业对党工委、管委会安排的执行力。

3. 主要考核企业自主创新、自我发展的积极性和主动性,合理解决就业。

4. 主要考核企业在经营期财务反映的真实性,同时防范重大财务风险。

5. 主要考核企业防范重大事故和构建和谐企业的责任意识。

6. 主要考核企业在文明创建、双拥工作等起到积极作用。

(二) 经济考核指标

经济指标内容:包括主营业务收入、利润总额、国有资本保值增值率、成本费用率。

经济指标分值(100 分)

考核指标	权重 (%)
主营业务收入增长率	25
利润总额	25
国有资本保值增值率	25
成本费用率	25

经济指标考核

1. 主营业务收入增长率是本期主营业务收入与上期主营业务收入之差与上期主营业务收入的比值,主要是用来衡量公司的产品生命周期,判断公司发展所处的阶段。

2. 利润总额是企业一定时期内通过生产经营活动所实现的最终财务成果。确定目标利润总额后,根据目标利润总额的要求测定为完成目标利润的各项收支指标,并作出利润规划,组织目标利润总额的实现;加强目标利润总额的考核、分析,进一步安排发展方向和成本控制。

3. 国有资本保值增值率是指企业考核期末扣除客观因素后的国有资本及权益同考核期初国有资本及权益的比率。企业年度国有资本保值增值率以国资委确认的结果为准。资产保值增值率公式为:资产保值增值率=期末净资产总额/期初净资产总额 $\times 100\%$ 。

4. 成本费用率指标可以评价企业对成本费用的控制能力和经营管理水平,促使企业加强内部管理,节约支出,提高经营质量。成本费用率公式为:成本费用率 = 成本费用总额(营业成本、期间费用)/营业收入 $\times 100\%$ 。

以上指标在具体考核时,应当区分正常因素和非正常因素,予以必要的调整。

(三) 指标考核结果

考核调整。年度经营业绩考核指标及权重根据管委会所属企业经营特点和重点工作任务可作适当调整，报管委会批准后，在经营业绩责任书中明确。

考核等级。对考核指标实行优、良、中、较低、不合格五个等级考核。90(含 90)分以上为优，80(含 80)—89 分为良，70(含 70)—79 分为中，60(含 60)—69 分为较低，60 分以下为不合格。

第八条 管委会所属企业负责人经营业绩考核由国资办牵头，管委会办公室、政治处、经济社会发展处、社会保障局、财政局等相关部门参与考核。必要时，可聘请第三方。

第九条 年度经营业绩责任书按照下列程序签订：

（一）预报年度经营业绩考核目标建议值。每年 2 月前，管委会所属企业主要负责人按照管委会国资委年度经营业绩考核要求和企业发展规划及经营状况，提出年度拟完成的经营业绩考核目标建议值，并将必要的说明材料报管委会国资委。考核目标建议值原则上不低于上年考核指标实际完成值或者前三年考核指标实际完成值的平均值。

（二）核定年度经营业绩考核目标值。管委会国资委根据管委会所属企业上年度考核指标完成情况、结合宏观经济形势、企业所处行业运行态势及实际发展状况等，对企业负责人的年度经营业绩考核目标建议值进行审核，并就考核目标值及有关内容同企业沟通后提交管委会确定。

(三)由管委会国资委主任或其授权代表同管委会所属企业主要负责人签订年度经营业绩责任书。

第十条 管委会国资委对管委会所属企业年度经营目标执行情况实施动态监控。

(一)经营业绩责任书签订后,管委会所属企业主要负责人每半年必须将责任书执行情况报送管委会国资委。管委会国资委对责任书的执行情况进行动态跟踪,对完成进度不理想的企业提出预警。

(二)建立重大事项报告制度。管委会所属企业发生较大及以上生产安全与质量事故、重大及以上突发环境事件、重大经济损失、重大涉讼法律纠纷案件、重大投融资与担保、资产重组等,对经营业绩产生重大影响的,应及时向管委会国资委报告。

第十一条 年度经营业绩责任书完成情况按照下列程序进行考核:

(一)每年3月底前,管委会所属企业依据经审计的企业财务决算数据,对上年度经营业绩考核目标的完成情况进行总结分析,并将年度总结分析报告、中介机构审计报告等资料报送管委会国资委。

(二)管委会国资委依据经审计的管委会所属企业财务决算报告和经审查的统计数据,结合企业年度总结分析报告,对

企业负责人经营业绩考核指标的完成情况进行考核，形成企业负责人年度经营业绩考核与奖惩意见。

（三）管委会国资委将经管委会批准后的管委会所属企业负责人年度经营业绩考核结果反馈给企业。对考核结果有异议的，企业可及时书面向管委会国资委反映。

（四）管委会国资委将确认的管委会所属企业负责人年度经营业绩考核与奖惩意见反馈给企业，企业负责人对考核结果及奖惩意见有异议的，可及时向管委会国资委反映。

第十二条 年度经营业绩考核责任书执行期间，由于国家或本地区重大政策变化、战略规划调整、清产核资、监管企业改革重组、监管企业发生重大事件及不可抗力等原因影响责任书正常执行的，管委会国资委可根据具体情况决定或由监管企业负责人提出申请，经双方沟通后，变更、解除或终止责任书。

第三章 薪酬构成与业绩考核

第十三条 管委会国资委根据经营业绩考核结果，对管委会所属企业负责人实行薪酬管理。企业负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。任期激励考核办法另行制定。

第十四条 基本年薪是指管委会所属企业负责人的年度基本收入。企业主要负责人的基本年薪参照市属企业上年度

在岗职工平均工资的 2 倍确定，副职的基本年薪依据其岗位职责和承担的风险等因数，按本企业主要负责人基本年薪的 0.6-0.9 倍确定。

基本年薪每年初由管委会国资委、社会保障局按照规定审核后，报管委会审批。

第十五条 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。

（一）企业负责人绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数。

（二）年度考核评价系数=考核结果得分折合系数×各考核等级上限系数，其中：

考核结果得分折合系数 = 年度考核得分 ÷ 100

各考核等级上限系数分别为：2.0（90 分及以上等级：优秀）、1.8（80 分及以上等级：良好）、1.6（70 分及以上等级：中等）、1.4（60 分及以上等级：较低）、1.0（60 分以下等级：不及格）。

（三）绩效年薪调节系数暂为 0.5，适时动态调整。

第十六条 任期内出现重大失误、给管委会所属企业造成重大损失的，根据企业负责人承担的责任，追索扣回部分已发绩效年薪。追索扣回办法适用于已离职或退休的企业负责人。

第十七条 管委会所属企业当年有下列违规违纪情形之一的，除由有关部门依照有关法律法规规章处理外，管委会国资委将根据具体情节，降低一档企业主要负责人的考核等级，并按降低一档考核等级发放其绩效年薪。

(一)虚报、漏报、瞒报企业财务状况，造成财务信息失真的；

(二)发生重大投资、担保等重要事项未按规定程序申报，造成较大损失的；

(三)未按规定完成国有资产收益收缴任务的；

(四)未能依法支付企业职工薪酬和缴纳社会保险费的。

第十八条 管委会所属企业负责人当年有下列违规违纪情形之一的，除由有关部门依照有关法律法规规章处理外，其考核等级直接按不合格等级确定，按不合格等级发放绩效年薪。

(一)违反企业领导人员廉洁从业规定，受到党政纪处分的；

(二)发生重大决策失误或执行不当，造成国有资产流失的；

(三)发生重大安全与质量责任事故，造成重大不良影响的；

(四)发生严重环境污染事故，造成重大不良影响的；

(五)发生重大群体性上访事件，引起社会不稳定的。

第四章 年度薪酬兑现

第十九条 管委会所属企业负责人年度薪酬中的基本年薪按月发放；绩效年薪经考核后，按考核年度一次性兑现。年度薪酬为税前收入，企业负责人应依法缴纳个人所得税。

第二十条 管委会所属企业负责人在年度薪酬总额之外获得的政府单项奖励，由企业逐案报管委会国资委确认后发放，各单项奖励总额原则上不超过基本年薪，并依法缴纳个人所得税。

第二十一条 管委会所属企业负责人的住房公积金和各项社会保险费等，应由个人承担的部分，由企业从其基本年薪中代扣代缴，个人承担部分住房公积金扣缴比例依照所在地区的政策执行；应由企业承担的部分，由企业支付。

第二十二条 管委会所属企业负责人的收入实行台账管理，其年度薪酬及符合国家规定并经管委会国资委确认的其他收入，由企业按照具体的收入与支出设置明细账目，单独核算。

第二十三条 管委会所属企业负责人的年度薪酬列入企业成本费用，计入企业工资总额，在企业工资统计中单列。

第二十四条 除国家另有规定并经管委会国资委确认外，管委会所属企业负责人不得在本企业和所属企业领取除年度薪酬以外的任何现金收入、实物福利。

第二十五条 管委会所属企业负责人在所属企业兼职

的，不得在所属企业领取薪酬。

第二十六条 因工作需要，管委会所属企业负责人当年在企业任职不满一年的，按实际任职时段计算其当年的年度薪酬。

第二十七条 管委会所属企业当年职工平均薪资水平不增长的，其企业负责人当年的绩效年薪不得增长；企业负责人当年年度薪酬的增长幅度原则上不得高于企业当年利润总额的增长幅度。特殊情况由管委会国资委转报管委会批准。

第五章 管理与监督

第二十八条 管委会所属企业应将企业负责人的年度薪酬情况及实施结果，在一定范围内进行公开，接受职工的民主监督。

第二十九条 管委会所属企业在管委会国资委下达企业负责人年度薪酬兑现文件后实施分配，并在 30 个工作日内将企业负责人年度薪酬执行结果等有关事项以书面形式报管委会国资委备案。

第三十条 管委会国资委建立管委会所属企业负责人年度薪酬发放情况专项检查制度。对超过核定标准发放收入（代缴费用）的，责令企业收回超标准发放（代缴）的部分，并对企业负责人以及有关责任人给予通报批评；情节严重的，酌情扣减企业负责人的年度薪酬；触犯法纪的，按法纪规定处理。

第六章 附则

第三十一条 管委会所属企业可依据本办法制定企业内部的经营业绩考核办法。企业制定的内部经营业绩考核办法报管委会国资委备案。

第三十二条 本办法由管委会国资委负责解释，本办法自发布之日起生效。

九华山管委会办公室

2020年6月24日印发
