

西南大学文件

西校〔2018〕443号

关于印发《西南大学校属企业 负责人员薪酬管理与考核办法》的通知

各单位：

《西南大学校属企业负责人员薪酬管理与考核办法》已经学校2018年第3次常委会研究通过，现印发给你们，请遵照执行。

特此通知。

西南大学

2018年7月20日

西南大学

校属企业负责人员薪酬管理与考核办法

(试行)

第一章 总 则

第一条 为建立有效的激励与约束机制，规范企业内部分配行为，确保国有资产保值增值，根据《国务院关于改革和完善国有资产管理体制的若干意见》(国发〔2015〕63号)、《教育部关于进一步规范和加强直属高等学校所属企业国有资产管理的若干意见》(教财〔2015〕6号)、《西南大学企业领导人员管理暂行规定》(西委〔2016〕120号)、《西南大学处级领导人员薪酬管理规定(试行)》(西校〔2017〕288号)、《西南大学绩效津贴实施办法(试行)》(西校〔2017〕739号)等文件的有关规定，结合学校所属企业实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于西南大学资产经营有限公司所属的全资、控股企业。

第三条 本办法所指企业负责人员包括以上企业的党组织书记、副书记、纪委书记、监事会主席，企业的董事长、副董事长、总经理、副总经理、财务总监以及相当职务的人员，但市场化公开选聘的企业负责人除外。

第二章 薪酬管理

第四条 管理原则：

（一）报酬与责任风险相结合原则。企业负责人员的收入与企业经营的综合效益、责任直接挂钩，充分体现增效增薪、减效减薪。

（二）短期激励与长期激励相结合原则。引导企业负责人员正确处理短期工作与长期工作的关系，充分发挥自身能力及工作积极性。

（三）激励与约束相结合原则。树立激励与约束相协调的思想，提高企业风险防范意识、能力和水平。

（四）薪酬分配与利润上交相结合原则。薪酬分配与利润上交直接挂钩，激励企业负责人员不断把企业做好、做大、做强。

第五条 薪酬结构：

企业负责人员薪酬=基本年薪+绩效年薪+任期激励收入

第六条 薪酬标准：

企业负责人员薪酬根据学校有关规定，年收入不得高于学校人均年收入的3倍。

（一）基本年薪是年度基本收入，原则上每年核定一次。企业主要负责人（董事长、总经理、监事会主席）的基本年薪，在上年度本企业职工（签订三年及以上劳动合同的在岗职工）平均薪酬的2倍以内确定。

其他负责人的基本年薪依据其岗位职责、承担风险、任职年限等因素，按本企业主要负责人基本年薪的60%至90%确定，合

理拉开差距。

(二) 绩效年薪是与年度考核评价结果相联系，并结合绩效年薪调节系数确定的收入。

1. 绩效年薪=基本年薪×调节系数。调节系数根据考核分数，在 0-2 倍之间进行确定。

2. 调节系数。根据企业负责人员年度经营业绩考核的结果确定。考核结果分为优秀(A)、良好(B)、合格(C)、不合格(D)四个级别。

当考核结果为 D 级时，其调节系数为 0；

当考核结果为 C 级时，调节系数按(考核分数-C 级起点分数) / (B 级起点分数-C 级起点分数) 确定，其调节系数为 0-1；

当考核结果为 B 级时，调节系数按 $1+0.5 \times (\text{考核分数}-\text{B 级起点分数}) / (\text{A 级起点分数}-\text{B 级起点分数})$ 确定，其调节系数为 1-1.5；

当考核结果为 A 级时，调节系数按 $1.5 + (\text{考核分数}-\text{A 级起点分数}) / (\text{满分}-\text{A 级起点分数})$ 计算，其调节系数为 1.5-2。

3. 当年本企业在编职工平均工资未增长的或利润总额没有增加的，企业负责人员绩效年薪不得增长。

(三) 任期激励收入是与负责人任期经营业绩考核评价结果相联系的收入，根据任期经营业绩考核评价结果，以下前三项可同时实施，但不超过任期内年薪总额的 30%。

1.任期内，企业依照《企业经营目标责任书》完成各年度上缴任务，给予不超过负责人员任期内年薪总额的 18%。

2.任期内，企业实现国有资产保值增值率高于 6%，给予不超过负责人员任期内年薪总额的 6%。

3.任期内，企业实现净利润增长高于 10%，给予不超过负责人员任期内年薪总额的 6%。

4.非本人原因任期未满的，根据年度考评结果，结合实际任职时间和贡献发放任期激励。

5.出现下列情况不得发放任期激励：

（1）任期综合考核为“不称职”的；

（2）因本人原因任期未满的。

第七条 薪酬支付

（一）基本年薪实行当年按月支付（上年度企业职工平均工资未确定前，执行原标准，确定后从当年 1 月起予以调整、核算）。

（二）按照先考核后兑现的原则，绩效年薪按考核年度一次性兑现。

（三）任期激励在任期考核、审计结束后一次性发放。

（四）对任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，根据企业负责人承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励（此条款亦适用于已离职或退休的企业负责人员）。

第八条 企业负责人员的薪酬实行事前审批和事后审查制

度。

（一）企业负责人员薪酬发放方案，须在上一年度期末提交本公司董事会讨论后，报资产公司董事会审核，并报学校经资委审批；

（二）学校定期（任期满、离任时）和不定期对企业负责人员的薪酬进行专项审查。

审查方式：由学校委托中介机构对企业负责人薪酬进行专项审计。

审查内容：企业负责人薪酬的发放范围、核算方法、金额、审批流程等。

第九条 企业负责人员在所属全资、控股、参股企业兼职的，不得在兼职企业领取工资、奖金、津贴等其他任何形式的报酬。

第十条 企业负责人员因岗位变动调离企业的，自职务任免通知的次月起，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应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬和保留工资关系。

因工作变动离开原岗位但工资关系仍保留在原企业的，自任免通知的次月起，其工资收入参考本企业同岗位负责人的基本年薪确定，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应发任期激励收入外，不得继续领取绩效年薪和任期激励收入。

第十一条 企业负责人员达到法定退休年龄退休，按规定领取养老保险金的，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应发任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬。

第十二条 企业负责人员薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目，计入企业工资总额，在企业成本中列支，在工资统计中单列。

企业负责人员离任后，其薪酬和考核原始资料至少保存 15 年。

第十三条 企业负责人员福利待遇：

（一）社会保险、住房公积金等福利按学校方案同等享受，并纳入收入总额计算。

（二）不得再在所属企业领取其他福利性货币收入。

第三章 考核与奖惩

第十四条 本办法所称考核，主要是指企业的年度考核与任期考核。

年度考核主要以各企业签订的《企业经营目标责任书》作为考核指标。任期考核主要对各企业任期内《企业经营目标责任书》完成情况、超额上缴情况及国有资产保值增值情况进行考核。

第十五条 年度考核的期限从当年 1 月 1 日起至 12 月 31 日止；任期考核的期限从任职开始至任期届满；任期未届满的，任期考核从任职起至离任止。

第十六条 考核坚持定量考核与定性考核、年度考核与任期考核相结合的原则。

第十七条 考核以定量指标和定性指标的权重计分得分划分等次（考核评价指标见附件）。

企业领导班子考核等次分为：优秀（总分 85 分（含）以上）、良好（70（含）-85 分）、合格（60（含）-70 分）、不合格（60 分以下）。

未完成年度经营目标的，年度考核不能为“优秀”。任期内有两个年度考核未达“优秀”的，任期考核不能为“优秀”。

第十八条 企业完成年度业绩考核指标的，企业负责人员根据其考核等次及考核分数发放绩效年薪。未完成考核指标的，酌情扣发。

第十九条 考核年度内发生下列情况的，扣发或酌情扣减年度绩效年薪。

- （一）擅自决策给公司造成重大损失的；
- （二）发生重大安全事故、质量事故以及环境污染事故等。

第二十条 任期考核奖惩，参照年度考核奖惩执行。

第二十一条 考核程序。年度（任期）考核期结束后 3 个月内，各企业领导班子依据经审计的企业财务决算数据，对年度（任期）经营业绩考核目标的完成情况进行总结。各企业董事会根据相关材料进行综合评价，形成本企业领导班子年度（任期）

考核结果与薪酬方案，经资产公司董事会审核后，报经资委审批。

第四章 附 则

第二十二条 资产公司其他所属企业负责人及市场化公开选聘的企业负责人薪酬管理与业绩考核，由资产公司根据实际情况参照本办法制定细则，负责考核，并报经资委备案。

第二十三条 本办法未尽事宜参照国家、学校有关政策及规章制度执行。

第二十四条 本办法由经资办负责解释。

第二十五条 本办法自印发之日起执行。

附件：考核评价指标表

附件

考核评价指标表

定量指标	权重	得分	定性指标	权重	得分
完成营业收入	15		规范管理	5	
完成上缴经济目标	45		执行力	5	
国有资本保值增值率	20		创新能力	4	
			发展战略	4	
			企业文化建设	2	
小计	80		小计	20	
合计总得分	100				

备注：(1)任期考核时，依上表指标作权重调整，具体另定。

(2)总分在 85 分（含）以上为优秀，70（含）-85 分为良好，60（含）-70 分为合格，60 分以下为不合格。

