

云南锡业集团广元实业有限公司文件

广元〔2021〕14号

关于印发《云南锡业集团广元实业有限公司 初级管理人员薪酬管理暂行办法》的 通 知

所属各单位、机关各部门（室）：

《云南锡业集团广元实业有限公司初级管理人员薪酬管理暂行办法》已于2021年2月4日经云南锡业集团广元实业有限公司第四届职工代表大会第四次会议审议通过，现印发给你们，请认真遵照执行。

云南锡业集团广元实业有限公司
2021年2月25日



制度履历表

制度名称	时间	首次编制	修订编制	编制人	编制部门	废止	编号
云南锡业集团 广元实业有限公司 初级管理人员薪酬管理 暂行办法	2021. 1	√		苏恋梅	企业发展与 人力资源部		{2021} QRB-004-AA
说明：该制度首次编制。为建立有效的激励与约束机制，切实调动中级副职管理人员的积极性，发挥薪酬考核分配的激励导向作用，根据《云南锡业集团（控股）有限责任公司中级管理人员经营业绩考核暂行办法》《云南锡业集团（控股）有限责任公司中级管理人员薪酬管理暂行办法》的相关精神，结合广元公司实际，制定本办法。							

云南锡业集团广元实业有限公司 初级管理人员薪酬管理暂行办法

第一章 总 则

第一条 为建立有效的激励与约束机制，切实调动初级管理人员的积极性，促进云南锡业集团广元实业有限公司（以下简称广元公司）深化改革、转型发展，提高综合效益，实现科学发展，确保国有资本保值增值。参照《云南锡业集团（控股）有限责任公司中级管理人员薪酬管理暂行办法》，结合广元公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用的初级管理人员是指由广元公司任命（聘用）的总经理助理、所属单位党支部（总支）书记、经理（主持工作的副职）以及机关各部门（室）负责人（部门副职）等。

第三条 初级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）坚持激励与约束并重，将激励与约束相统一，切实突出激励导向，强化初级管理人员的责任意识，增强企业发展活力；

（二）坚持分类管理，建立与所属单位功能性质、战略定位相适应的差异化薪酬分配制度，严格遵循考核制度，不断规范初级管理人员薪酬分配体系；

（三）坚持统筹兼顾，形成初级管理人员与职工之间的合理工资收入分配关系，合理调节不同类别单位管理者之间的薪酬差距，促进薪酬分配公平公正。

第四条 面向市场选聘或身份转换的职业经理人，其薪酬由广元公司与应聘者双方按照云锡控股公司相关规定协商确定。对市场选聘的经营管理人员，坚持市场化选聘、合同化管理、对标化薪酬、契约化管理、制度化退出。

第二章 薪酬构成与确定

第五条 初级管理人员薪酬主要由基本年薪、绩效年薪和单项奖励三部分构成。

第六条 基本年薪是指初级管理人员的年度基本收入，按上年度在岗职工平均工资的1.5倍来确定。

基本年薪=上年度在岗职工平均工资的1.5倍

第七条 所属单位党政主要负责人的基本年薪分配系数为1，其他班子成员（含主持工作副职）的基本年薪以所属单位党

政主要负责人基本年薪为基数，由所在单位根据职责分工、工作繁重及难易程度，在分配系数0.6—0.9之间合理拉开差距确定。未拉开差距的，分配系数不得高于0.8。

第八条 广元公司机关各部门（室）主要负责人基本年薪分配系数为1；初级副职管理人员（含主持工作副职）的基本年薪分配系数为0.8。

第九条 所属单位党政主要负责人的绩效年薪根据单位类别及年度经营业绩考核结果确定。

计算公式：绩效年薪=上年度在岗职工平均工资×（利润系数或费用系数+其他系数+重点工作考核得分/100×重点工作权重）×广元公司年度经营效果评价系数。

利润系数或费用系数、其他系数根据所属单位的不同类别、功能性质、战略定位以及年度经营目标等因素确定。重点工作考核得分是根据所属单位的重点工作实际完成情况考核确定，重点工作考核得分最高不超过100分，低于100分的以实际考核得分为准。

广元公司年度经营效果评价系数是根据广元公司完成云锡控股公司下达的利润指标情况和各单位完成广元公司下达的利润指标情况来确定，该指标需经审计机构确认。广元公司年度经营效果评价系数一年一定，并列入所属单位年度经营业绩责任书。

第十条 所属单位党政主要负责人绩效年薪（含主持工作副

职)分配系数为1,其他班子成员绩效年薪分配系数由所在单位根据班子成员履职情况和业绩贡献,在分配系数0.6~0.9之间合理拉开差距确定,未拉开差距的,分配系数不得高于0.8。

第十一条 纪委工作干部工作业绩考核若上级公司有专项考核办法,参照上级公司办法考核。

第十二条 广元公司总经理助理、董事会秘书绩效年薪以所属单位党政主要负责人经营业绩考核应得绩效年薪的平均数为基数,以1.2为分配系数;机关各部门(室)负责人(含主持工作副职)绩效年薪1.1为分配系数;机关各部门(室)副职的绩效年薪分配系数原则上为部门(室)负责人(含主持工作副职)应得绩效年薪的0.8。

第十三条 初级管理人员最终绩效年薪与个人综合考核评价结果挂钩。年度综合考核评价结果为优秀的,以年度经营业绩考核应得绩效年薪为基数,以1.1为分配系数;考核评价结果为称职的,以年度经营业绩考核应得绩效年薪为基数,以1为分配系数;考核评价结果为基本称职的,以年度经营业绩考核应得绩效年薪为基数,以0.6为分配系数。初级管理人员年度综合考核评价结果为不称职的,不予兑现绩效年薪。

第十四条 单项奖励。

(一)广元公司已出台单项奖励办法的按照相关制度办法执行。各单位在党建工作提升、债权控制、资金回笼、降本增效、深改攻坚、政策争取、新业务拓展创效等专项工作给予单项奖励,

奖励标准由广元公司相关业务归口部门提出建议，按相关授权规定报广元公司业务分管领导专题会、总经理办公会批准后给予奖励；

（二）上级批准的单项奖。各单位、部门（室）的单项奖分配奖励方案须经广元公司业务分管领导审核把关后方可兑现；

（三）所属单位单项奖。所属单位领导班子成员不得参与本级设定并批准的单项奖，单项奖励方案需会议集体研究决定。若发现所属单位领导班子成员参与本级批准的单项奖分配，除追回领取金额外还将给予严肃的组织处理；

（四）广元公司已出台奖励办法的单项奖，经决策程序批准后，具体分配方案须报业务分管领导审批，审批领导不得参与该单项奖的分配。

第三章 薪酬审核与兑现

第十五条 广元公司初级管理人员薪酬兑现领导小组。

组 长：广元公司党委书记、董事长

副组长：广元公司总经理、专职党委副书记

成 员：广元公司领导班子其他成员，财务部、企业发展与人力资源部、运营管理部、经营管理部、审计法务部等部门负责人。

领导小组主要负责初级管理人员薪酬管理相关制度及办法的制定、薪酬兑现方案的审核、确定等工作。领导小组下设办公

室，办公室设在广元公司企业发展与人力资源部，办公室主任由企业发展与人力资源部负责人担任。领导小组办公室主要负责收集年度经营业绩考核指标完成情况，汇总考核结果，根据本办法和《初级管理人员经营业绩考核暂行办法》测算所属单位党政主要负责人薪酬，形成薪酬兑现建议方案报薪酬兑现领导小组审核。

第十六条 初级管理人员的薪酬兑现方式：

（一）基本年薪按月支付；

（二）绩效年薪每季度根据各单位指标综合完成率预兑现80%，综合考核为负数时，只计发基本年薪，剩余部分在年度财务报表经审计机构审计确认后，按本办法考核后兑现。

第十七条 薪酬兑现流程：

（一）广元公司对所属单位年度经营业绩考核和综合考核评价完成后，广元公司企业发展与人力资源部根据考核结果，按照本办法测算初级管理人员薪酬标准；

（二）广元公司企业发展与人力资源部将测算的薪酬结果进行汇总，形成初级管理人员年度薪酬兑现建议方案，报分管领导研究讨论；

（三）研究讨论确认后报广元公司薪酬兑现领导小组审核；

（四）审核通过后依次提请广元公司总经理办公会、党委会、董事会进行决策；

（五）广元公司企业发展与人力资源部根据决策结果下发薪

酬兑现通知，由所在单位进行兑现。

第十八条 初级管理人员出现因工作变动衔接、因事、因病不能正常工作的，其基本薪酬按云锡控股公司《员工手册》及人力资源管理制度规定计发，绩效薪酬按实际工作时间及考核结果计算兑现。

第十九条 兼任多个职务的初级管理人员年度薪酬根据考核结果，按就高原则进行兑现，其余职务考核结果不计入考核结果兑现。

第二十条 初级管理人员的各项社会保险费、住房公积金等应当由个人承担的部分，由所在单位按规定按月代扣代缴。

第二十一条 初级管理人员取得的薪酬应当按照国家有关规定及时足额缴纳个人所得税，个人所得税由所在单位代扣代缴。

第四章 薪酬管理与监督

第二十二条 初级管理人员的薪酬已包括岗位工资、工龄工资、奖金、补贴（含回族伙食补贴）、加班工资等工资性收入。除广元公司相关规定给予的专项奖励外，初级管理人员均不得在单位领取其它收入。若违反，按照其领取金额的两倍从考核应得薪酬中扣除，并按相关办法严肃处理。

第二十三条 初级管理人员应当严格执行和遵守本办法，存在下列情形的，视情况给予扣减相应薪酬。

（一）考核年度内发生拖欠职工工资的，扣减所属单位党政主要负责人当期基本年薪的30%；

（二）考核期内受到党纪、行政处分、组织处理的，按照广元公司初级管理人员受到处分绩效年薪扣减相关制度执行；

（三）违反本办法规定获取个人其他收入或超过薪酬兑现标准发放初级管理人员薪酬的，除扣回获取的收入或超发部分薪酬外，并按照其获取或超发部分的两倍扣减其薪酬，同时依照有关规定给予相应处分；

（四）考核期内虚报或瞒报财务状况，根据情况扣回所属单位党政主要负责人部分或全部绩效年薪，并依照有关规定给予相应处分；

（五）初级管理人员未按照工资总额预算管理制度执行，存在另辟渠道发生工资性支出的，一经发现，扣减单位主要负责人年度薪酬的10%；

（六）初级管理人员未按照工资总额预算管理制度执行，出现进当期损益列支的工资总额大于广元公司企业发展与人力资源部核拨的工资指标时，按超额比例同比例扣减单位主要负责人年度薪酬。

第二十四条 初级管理人员因岗位变动调离的，自职务任免调整通知文件下发次月起，除按当年在初级管理人员岗位实际工作月数获取的绩效年薪外，不得继续在原单位领取薪酬，工资关系不得保留在原单位。

第二十五条 初级管理人员达到法定退休年龄退休,按照国家规定领取养老金,除按当年在初级管理人员岗位实际工作月数获取的绩效年薪外,不得继续在原单位领取薪酬。

第五章 附 则

第二十六条 本办法执行过程中若有与国家有关法律、法规以及云南省有关规章规定相冲突的,按国家有关法律、法规以及云南省有关规章规定执行。

第二十七条 内部控制建设及执行效果纳入对初级管理人员年度薪酬考核。年底由广元公司审计法务部牵头,组织相关人员对广元公司所属单位、机关各部门(室)内部控制建设及执行效果进行检查考核。检查考核分数在90分及以上的不扣减初级管理人员年度薪酬;75-90分(不含)的,扣减初级管理人员年度薪酬的0.3%;60-75分(不含)的,扣减初级管理人员年度薪酬的5%;59分以下的扣减初级管理人员年度薪酬的10%。

第二十八条 将安全管理和生态环境保护管理考核结果与初级管理人员年度薪酬挂钩,安全管理工作年度考核不合格的,扣减该单位(部门)初级管理人员年度薪酬的10%;生态环境保护管理工作考核不合格的,扣减该单位(部门)初级管理人员年度薪酬的10%。如当年兑现的绩效年薪不够扣减时,须由本人按扣减金额交回。

第二十九条 初级管理人员薪酬兑现结果须在兑现后一个

月内报广元公司企业发展与人力资源部备案。

第三十条 本办法经党委会、总经理办公会、董事会、职工代表大会审议通过，从 2021 年 1 月 1 日起执行，《云南锡业集团广元实业有限公司初级管理人员薪酬管理暂行办法》（广元〔2020〕15 号）同时废止。解释权属广元公司企业发展与人力资源部。

