HDFS00—2026—0001

海东市人民政府文件

东政〔2026〕3 号

海东市人民政府
关于印发海东市管国有企业领导人员薪酬管理办法和海东市管国有企业领导人员薪酬管理办法实施细则的通知

各县区人民政府，海东工业园区管委会，市政府各部门:

《海东市管国有企业领导人员薪酬管理办法》和《海东市管国有企业领导人员薪酬管理办法实施细则》已经市委市政府研究同意，现印发给你们，请认真抓好贯彻落实。

2026 年 2 月 27 日

海东市管国有企业领导人员薪酬管理办法

第一章　总　则

第一条　为切实履行企业国有资产出资人职责，进一步规范市管国有企业领导人员薪酬管理，依据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国企业国有资产法》《国有企业内部薪酬分配指引》及《关于印发海东市进一步深化市管国有企业改革总体方案的通知》（东办发〔2018〕83号）等有关法律法规和规范性文件的规定，结合海东市实际情况，特制定本办法。

第二条　本办法所称企业领导人员，是指经市人民政府授权由市政府国有资产监督管理委员会（以下简称市国资委）、市财政局履行出资人职责的市管国有企业（以下简称企业）中，由市委和市国资委、市财政局管理的企业领导人员。

本办法中的企业领导人员不包括专兼职外部董事。

第三条　企业领导人员薪酬管理应当遵循下列原则：

（一）坚持薪酬制度改革与海东市实际相结合，建立符合海东市实际和地域环境的薪酬体系。

（二）坚持激励与约束相结合，建立与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬机制，充分发挥薪酬管理对调动企业领导人员积极性的重要作用。

（三）坚持政府监管和企业自律相结合，强化政府监管与

企业自律双方责任，完善企业领导人员薪酬监管体制机制，规范收入分配秩序。

（四）坚持薪酬水平与市场经济规律相结合，完善现代企业制度方向，推动企业改革发展，规范企业公司治理。

第四条 企业领导人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。

第五条 企业领导人员薪酬水平由市国资委、市财政局会同有关单位审核确定。

第二章 薪酬结构和水平确定

第六条 企业领导人员年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

第七条 基本年薪是企业领导人员的年度基本收入，原则上每年核定一次，按月支付。

第八条 企业领导人员基本年薪根据上年度市管国有企业在岗职工平均工资的2倍确定。市管国有企业在岗职工平均工资依据海东市人力资源和社会保障局制定的统计办法计算确定。

企业其他领导人员的基本年薪由企业根据其任职岗位和承担风险等因素，按本企业董事长基本年薪的0.6—0.9倍确定，平均不超过0.75，合理拉开差距。

第九条 绩效年薪是与企业领导人员年度考核结果相联系的收入，以基本年薪为基数，根据年度考核结果，结合年度考核评价系数、绩效年薪调节系数确定。

绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数×绩效年薪调节系数

年度考核评价系数根据企业领导人员年度考核结果确定，最高不超过1。

绩效年薪调节系数由市国资委会同市财政局、市人力资源社会保障局等有关单位根据企业资产总额、营业收入、利润总额、职工人数、社会贡献情况等因素综合考量，合理确定，绩效年薪调节系数最高不超过1。

第十条 企业领导人员绩效年薪增长应当与本企业经营业绩提升和经济效益提高相匹配。当年本企业经济效益未增长的，企业领导人员绩效年薪不得增长。

第十一条 企业领导班子年度目标责任（绩效）考核为较差等次，领导人员年度目标责任（绩效）考核为不称职的，考核年度企业未按时足额缴纳当年应缴纳的各项社会保险费的，发生拖欠职工工资的，原则上不得领取绩效年薪。因企业原因引发的不稳定事件，造成不良社会影响的，以及发生生产安全责任事故、质量责任事故、环境污染事故、生态破坏事故的，除有关部门依法处理外，减发或者全部扣发绩效年薪。

第十二条 任期激励收入是指与企业领导人员任期考核结果相联系的薪酬收入，以3年为一个考核任期。

企业领导人员激励收入根据任期考核结果，在不超过企业领导人员任期内年薪总水平的30%确定，由企业在任期考核结束后一次性发放。

任期激励收入=任期内三年的年薪总水平之和×30%×任期考核评价系数

其中：年薪总水平=基本年薪+绩效年薪

任期考核评价系数根据企业领导人员任期经营业绩考核结果确定，最高不超过1。

第十三条 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，根据任期考核评价结果并结合本人在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。

第三章 统筹规范福利性待遇

第十四条 企业领导人员按照国家和省、市有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险和失业保险等基本社会保险以及缴存住房公积金，缴费基数及缴费比例最高不得超过国家和青海省有关规定。企业领导人员缴存住房公积金应与企业职工同

比例。

第十五条 企业领导人员所在企业按照国家和青海省规定建立企业年金的，其缴费比例不得超过规定的标准，企业当期缴费计入企业领导人员年金个人账户的最高额不得超过有关规定。

第十六条 企业按照国家和青海省有关规定建立补充医疗保险的，其缴费比例不得超过规定的标准，企业领导人员补充医疗保险待遇按有关规定执行。

第十七条 企业领导人员享受的符合国家规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇，一并纳入薪酬体系统筹管理。企业领导人员不得在企业领取其他福利性货币收入。

第四章 薪酬管理

第十八条 基本年薪按月发放。

绩效年薪按照称职等次按月预发放，年终由市国资委、市财政局负责按考核结果补发或扣回。

任期激励收入按考核结果在任期届满后根据任期考核结果一次性发放。

第十九条 建立健全薪酬追索扣回制度，由市国资委、市财政局制定追索扣回办法，建立追索扣回机制，对已经领取任期内绩效年薪的企业领导人员，经审计发现任期内出现重大失

误、给企业造成重大损失的，根据企业领导人员承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪收入。追索扣回办法适用于已离职或退休的企业领导人员。

第二十条 企业领导人员在下属全资、控股、参股企业兼职或在本企业外的其他单位兼职的，不得在兼职企业（单位）领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第二十一条 企业领导人员调离本企业的，除按规定领取实际工作时间的绩效年薪和任期激励收入外，不得继续在原企业领取薪酬和享受福利待遇。免去领导职务的，由企业董事会按责任分工重新核定薪酬并报市国资委、市财政局审批。

第二十二条 企业领导人员的薪酬在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细科目，企业领导人员薪酬应计入企业工资总额，在企业成本中列支，在工资统计中单列。企业领导人员离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料应至少保存 15 年。

第五章 监督检查

第二十三条 为加强对企业领导人员薪酬发放的监督管理，市国资委、市财政局应会同有关单位对企业领导人员薪酬制度的实施过程和结果进行监督检查，对企业领导人员薪酬发放情况进行专项检查或审计。

第二十四条 市国资委、市财政局对企业领导人员薪酬情况的监督管理履行主体责任。企业审计委员会将企业领导人员薪酬情况纳入监督管理范围。

第二十五条 健全企业内部监督机制，将企业领导人员薪酬制度、薪酬水平、福利性待遇等纳入企务（政务）公开范围，接受企业职工监督。

第二十六条 企业领导人员存在自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇等行为的，依法依规给予党纪处分、政务处分、组织处理，并追回违规所得。企业领导人员因违纪违规受到党务政务处分的，按照相关规定扣减其绩效年薪收入。

第二十七条 企业领导人员薪酬审核结果及福利性待遇等情况，由市国资委、市财政局报市人力资源社会保障局备案。

第二十八条 薪酬审核部门在审核企业领导人员薪酬时违反相关规定的，依法依规给予相关责任人党纪处分、政务处分、组织处理。

第二十九条 市国资委、市财政局会同有关单位负责指导和监督企业领导人员薪酬分配，拟定薪酬管理政策，统筹协调不同行业企业领导人员年度考核评价系数、绩效年薪调节系数，调节不同行业企业领导人员薪酬水平。

第三十条 建立健全奖励机制，对表现突出的企业领导人员进行奖励。除国家和省、市规定和批准的奖金和实物奖励外，

企业不得将各级地方政府和有关部门给予企业的奖金和实物奖励分配给企业领导人员。

第三十一条 企业应当在适当范围内公开企业领导人员薪酬情况，接受社会公众监督。企业的奖金和实物奖励分配给企业领导人员。

第六章 附 则

第三十二条 本办法由市国资委、市财政局负责解释。除市国资委和市财政局履行出资人职责的国有企业外，其余国有企业参照本办法执行。

第三十三条 本办法自2026年3月1日起施行，有效期至2031年2月28日。2023年12月11日印发的《海东市市管国有企业领导人员薪酬管理办法（试行）》（东政〔2023〕24号）同时废止。

海东市管国有企业领导人员薪酬管理办法实施细则

为进一步规范市管国有企业领导人员薪酬管理，根据《海东市市管国有企业领导人员薪酬管理办法》，制定本实施细则。

一、企业领导人员基本年薪核定公式为:

基本年薪=上年度市管国有企业在岗职工平均工资×2

上年度市管国有企业在岗职工平均工资，按照海东市人力资源和社会保障局制定的统计办法计算确定。

二、企业领导人员绩效年薪核定公式为:

绩效年薪=基本年薪×绩效年薪调节系数×考核评价系数

三、绩效年薪调节系数由市国资委会同市财政局、市人力资源社会保障局等有关单位根据企业资产总额、营业收入、利润总额、职工人数、社会贡献情况等因素综合考量，合理确定，绩效年薪调节系数最高不超过1。

四、年度考核评价系数根据市管国有企业领导人员经营业绩考核结果确定，最高不超过1，考核结果分为A、B、C、D四级。

当考核结果为A级时，考核评价系数为0.8—1；年度考核评价系数=0.8+0.2×（考核分数-A级起点分数）/（A级封顶分数-A级起点分数）。

当考核结果为B级时，考核评价系数为0.6-0.8；年度考

核评价系数=0.6+0.4×（考核分数-B 级起点分数）/（A 级起点分数-B 级起点分数）。

当考核结果为 C 级时，考核评价系数为 0.4-0.6；年度考核评价系数=0.4+0.4×（考核分数-C 级起点分数）/（B 级起点分数-C 级起点分数）。

当考核结果为 D 级时，考核评价系数为 0；年度考核评价系数=（考核分数-D 级起点分数）/（C 级起点分数-D 级起点分数）。

五、年度考核评价系数核定公式中各项指标的数值，采用经审计的企业财务决算报告、决算数据及业绩考核数据。会计师事务所对年度财务决算出具否定意见或无法表示意见审计报告的企业，原则上不兑现企业领导人员绩效年薪。

六、当年基本年薪标准未确定前，企业领导人员的基本年薪暂按上年度基本年薪标准预发。当年基本年薪标准确定后，再进行调整清算。

七、绩效年薪按照称职等次按月预发放，年终由市国资委、市财政局负责按考核结果补发或扣回。年度经营业绩考核评价后，企业根据市国资委、市财政局核定的绩效年薪水平进行清算。企业年度中经营业绩明显低于经营业绩考核目标、出现重大风险等情形的，终止预发并扣回已预发部分领导人员绩效年薪。

八、企业领导人员任期激励收入在不超过其任期内年薪总水平的 30%确定。

任期激励收入=任期内三年的年薪总水平之和×30%×任期考核评价系数

任期考核评价系数根据市管国有企业领导人员经营业绩考核结果确定，最高不超过1，考核结果分为A、B、C、D四级。

当任期考核结果为A级时，任期考核评级系数为1;

当任期考核结果为B级时，任期考核评级系数为0.8;

当任期考核结果为C级时，任期考核评级系数为0.6;

当任期考核结果为D级时，任期考核评级系数为0。

九、追索扣回制度

（一）对违反本办法自定薪酬、超标准发放薪酬的，在企业领导人员薪酬以外发放其他货币性收入或兼职取酬的、擅自将各级地方政府和有关部门给予企业的奖励（含奖金和实物）分配给企业领导人员的，责令企业追索扣回违规发放收入，并视情节扣减（或扣回）企业领导人员当年10%—20%的绩效年薪。

（二）企业违反规定超提、超发工资总额的，或在工资总额之外列支任何工资性支出的，视情节扣减（或扣回）企业领导人员当年10%—20%的绩效年薪。

（三）企业超标准列支福利费项目，基本养老保险、基本医疗保险、住房公积金及企业年金、补充医疗保险等缴费比例超过规定标准的；违反规定为企业领导人员支付个人所得税等税费的，除按有关规定处理外，视情节扣减（或扣回）相关领导人员当年10%—20%的绩效年薪。

（四）企业领导人员因违规经营投资，造成国有资产损失或严重不良后果的，其绩效年薪和任期激励收入的扣回或追索扣回，按照《青海省国有企业违规经营投资责任追究办法》执行。

（五）企业违反国家有关法律法规，提供虚假考核信息资料或虚构业绩，除按有关规定处理外，视情节扣减（或扣回）企业领导人员当年10%—20%的绩效年薪。

（六）企业发生重大经营决策失误、重大违纪案件以及重大安全生产事故，造成国有资产流失、重大人员伤亡或给企业造成不良影响的，企业领导人员受到警示谈话（诫勉谈话）、调离岗位、降职、免职等组织处理，或受到警告、记过、降级、撤职（开除）等行政处分，以及受到警告、严重警告、撤销党内职务（留党察看）、开除党籍等党纪处分的，相应扣减（或扣回）当事人当年绩效年薪的20%、50%、70%和100%；发生违法犯罪行为被追究刑事责任的，全额扣减当事人当年绩效年薪以及本任期内的全部任期激励收入。

（七）对监督检查中发现的企业领导人员薪酬管理相关问题，整改不到位的，除按有关规定处理外，视情节扣减（或扣回）相关领导人员当年10%—20%的绩效年薪。

（八）市国资委、市财政局认定应当追索扣回的其他情形。

十、依据人社部《关于国有企业负责人涉嫌违纪违法被调查期间薪酬支付问题有关意见的函》,企业领导人员涉嫌违纪违

法，被纪检监察机关或司法机关依法采取留置或刑事拘留、逮捕等强制措施的，企业应停止支付其在此期间的薪酬。被错误采取上述措施的，依据有关规定申请国家补偿，企业不再补发其薪酬。企业领导人员涉嫌违纪违法，被纪检监察机关或司法机关调查但未被采取上述措施，对无法正常履职的，企业应暂缓支付其无法正常履职期间的薪酬，按照不超过本人当年基本年薪月发放标准计发生活费；经调查认定不存在违纪违法事实的，企业应补发其应发薪酬；存在违纪违法事实的，企业应根据处理结果按照相关规定扣减其薪酬。

十一、企业未按时足额缴纳当年应缴纳的各项社会保险费的，考核年度发生拖欠职工工资的，原则上暂缓兑现企业领导人员绩效年薪。企业领导人员在任职期内完成补发或补缴的，由企业提出申请，经市国资委、市财政局同意后补发绩效年薪及相应的任期激励收入。企业领导人员任职期内未完成补发或补缴的，企业领导人员绩效年薪及相应的任期激励收入不得兑现。

是否宜公开选项：宜公开

抄送：市委各部门，市纪委。
市人大，市政协，市监察委，市中级人民法院，市人民检察院。
海东军分区，武警海东支队，海东消防救援支队。
海东工业园区所属园区管委会，各群众团体，青海高等职业技术学院，青海柳湾彩陶博物馆，市属国有企业，省驻市各单位。

海东市人民政府办公室　　2026年2月28日印发