索引号:	12220000412758504M/2023-01124	分类:	综合政务（其他）；通知
发文机关:	吉林省供销合作社	成文日期:	2023年04月13日
标题:	关于印发《吉林省供销集团公司负责人薪酬管理及经营业绩考核办法》的通知		
发文字号:	吉合财字〔2023〕45号	发布日期:	2023年04月13日

关于印发《吉林省供销集团公司负责人薪酬管理及经营业绩考核办法》的通知

吉合财字〔2023〕45号

省供销集团公司：

为做好吉林省供销集团有限责任公司薪酬管理工作，省供销社修订了《吉林省供销集团公司负责人薪酬管理及经营业绩考核办法》，经省社2023年第4次主任办公会议审议通过，现印发给你们，请遵照执行。

吉林省供销合作社

2023年4月13日

吉林省供销集团公司负责人薪酬管理及经营业绩考核办法

第一章 总则

第一条 为切实履行出资人职责，落实社有资本保值增值责任，建立健全有效的激励和约束机制，根据《吉林省国资委出资企业负责人薪酬管理暂行办法》（吉国资发考分〔2020〕10号）、《吉林省国资委出资企业负责人经营业

绩效考核暂行办法》（吉国资发考分〔2020〕12号）、《吉林省国资委深化出资企业劳动用工和收入分配制度改革三年（2020-2022）行动方案》（吉国资发考分〔2020〕123号），结合吉林省供销集团有限责任公司（以下简称省供销集团公司）实际，重新修订省供销集团公司负责人薪酬管理及经营业绩考核办法。

第二条 本办法仅适用省供销集团公司负责人薪酬管理及经营业绩考核。省供销集团公司负责人是指省供销集团公司班子成员，包括总经理、副总经理、纪委书记，不包括省社机关兼职人员。省供销集团公司经营性事业部、全资和控股企业负责人薪酬管理及经营业绩考核办法由省供销集团公司制定，报省社主任办公会审议后执行。

第三条 薪酬管理及经营业绩考核遵循以下原则：

（一）坚持依法依规。根据《中华人民共和国公司法》，按照出资人职责定位，依法依规对省供销集团公司负责人实施以经营业绩目标考核为主的综合绩效考核，客观公正地考核省供销集团公司负责人综合绩效。

（二）坚持目标导向。考核指标设置与省供销集团公司发展战略紧密结合，注重经济效益，提高考核的针对性和有效性。

（三）坚持激励约束对等。按照权责利相统一的要求，坚持经营业绩考核结果同激励约束紧密结合，即业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，亏损企业不得兑现绩效薪酬。

第四条 省供销集团公司负责人经营业绩考核，实行年度考核和任期考核相结合的考核制度。

第五条 省供销集团公司负责人经营业绩考核按照契约化管理模式，采取由省社理事会主任或者其授权代表与省供销集团公司负责人签订经营业绩考核责任书的方式进行。

第六条 省社成立经营业绩考核工作组（以下简称考核工作组），社资委主任任组长，办公室、人事处、机关党委、监事办负责人为组员。

考核工作组负责设定省供销集团公司经营业绩考核指标及目标值；确定考核指标具体评分标准；对省供销集团公司经营业绩进行评分；形成经营业绩考核情况报告，提请省社主任办公会审议。

第二章 薪酬管理

第七条 省供销集团公司负责人薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和激励收入三部分构成。

（一）基本薪酬。基本薪酬是指负责人的年度基本收入。省供销集团公司正职负责人基本薪酬参照省管企业负责人上年基本薪酬基数1.5倍以内自行核

定，副职负责人基本薪酬依据其岗位职责和承担风险等因素，由省供销集团公司董事会按正职负责人基本薪酬的 0.7 至 0.9 倍确定。当年基本薪酬标准未确定前，暂按上年基本薪酬标准发放，待确定后，多退少补。基本薪酬按月固定发放。

（二）绩效薪酬。绩效薪酬是与负责人年度经营业绩考核结果相联系的收入，根据本办法年度经营业绩考核结果确定。

（三）激励收入。激励收入是对省供销集团公司内部，对集团公司发展做出突出贡献（包括争取重大项目投资、重要政策支持；盘活、处置闲置资产增加收入；债权收缴，挽回社有资产损失等）人员给予的奖励收入。由省供销集团公司党委会、董事会研究提出奖励意见建议，报省社主任办公会审议。

第八条 负责人因岗位变动，自任免机构下发职务调整通知文件次月起，不得继续在原企业领取薪酬。

第九条 负责人达到法定退休年龄，按规定领取养老金的，除按当年在企业负责人岗位实际工作月数计提的绩效薪酬外，不得继续在原企业领取薪酬。

第十条 企业负责人的薪酬为税前收入，由本人依法缴纳个人所得税，企业应当依法为负责人代扣代缴个人所得税。

第三章 年度经营业绩考核及绩效薪酬核定

第十一条 年度经营业绩考核以公历年为考核期。

第十二条 年度经营业绩考核指标、分值及计分

（一）考核指标及分值：包括经营绩效指标和管理约束性指标，满分 100 分，其中经营绩效指标分值 100 分，管理约束性指标为减分指标。

1. 经营绩效指标：即省供销集团公司净利润

可纳入考核的利润包括省供销集团公司对外投资收益、省供销集团公司经营性事业部、全资及控股企业上缴给省供销集团公司和省社的收益、争取的各种政策性补贴、任期内以前年度销售款没有体现销售收入以及确实不需偿还的应付款转收入形成的利润。争取的各类财政项目资金以及土地、房产等拆迁、变卖溢价收益不计入考核利润。

2. 管理约束性指标：包括但不限于省供销集团公司落实完成年度重点工作、党建工作、安全生产、应对各类信访工作、保密工作等指标，经营业绩考核工作组根据有关规定和企业实际情况设定，具体在年度经营业绩考核责任书中明确。

（二）净利润目标值的设定和完成值的确认

1. 净利润目标值由社资委根据省供销集团公司过去三年各项财务数据实际完成值和年度全面预算方案，综合考虑宏观经济、市场环境和集团公司业务与财务实际状况等予以确定。

2. 净利润完成值以省社聘请的社会中介机构出具的对省供销集团公司及纳入考核范围的企业财务收支情况的审计报告为基础，再根据省社财会审计处据实进行认定调整后，确认最终净利润考核值。

（三）考核指标计分

1. 净利润计分

省供销集团公司完成净利润目标值，得 70 分。完成值优（劣）于目标值部分，每优（劣）于目标值 1%，加（减）0.5 分，加（减）分上限为 30 分。

2. 管理约束性指标考核计分

省供销集团公司未完成管理约束性指标或造成恶劣影响的，根据实际完成情况进行扣分，各项管理约束性指标累计最多扣 30 分。

3. 年度经营绩效考核得分=经营绩效指标得分-∑各项管理约束性指标扣分

第十三条 绩效薪酬的核定

省供销集团公司将税后净利润，按规定扣除弥补上年度亏损和提取法定盈余公积后，按计提标准上缴省社，剩余部分作为绩效分配金额，用于发放职工绩效薪酬。

（一）绩效分配金额计提标准。

1. 超额完成净利润目标值：

①完成目标值部分：按规定扣除弥补上年度亏损和提取法定盈余公积后，60%为省供销集团公司绩效分配金额，40%为省社收益。

②超额完成部分：按规定扣除弥补上年度亏损和提取法定盈余公积后，70%为省供销集团公司绩效分配金额，30%为省社收益。

2. 未完成净利润目标值：

①目标任务完成率在 50%（含 50%）以上的，按规定扣除弥补上年度亏损和提取法定盈余公积后，50%为省供销集团公司绩效分配金额，50%为省社收益。

②目标任务完成率 50%以下的，按规定扣除弥补上年度亏损和提取法定盈余公积后，全部上缴省社。

（二）绩效薪酬计提标准。

省供销集团公司正职负责人绩效薪酬=（绩效分配总额÷在职职工人数）×2×年度经营业绩考核总得分百分比

副职负责人以正职负责人绩效薪酬的0.7倍为基本起点，根据副职负责人分管企业净利润增加比例调增，最高限为0.9倍。

（三）绩效薪酬的支付方法。上年度盈利，根据上一年度核发绩效薪酬的50%确定标准实施按月预发放，考核后多退少补。上年度亏损不预发绩效薪酬，考核确认盈利后一次性兑现。

负责人经省社人事部门考核评价为较差档次的，不得领取绩效薪酬。

第十四条 省供销集团公司负责人在下属全资、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。

第十五条 省供销集团公司经营性事业部、全资和控股企业向省供销集团公司和省社上缴收益的比例，在省供销集团公司制定的《吉林省供销集团有限公司经营业绩和绩效薪酬管理办法》中确定，经省社主任办公会审定后执行。

第四章 任期经营业绩考核

第十六条 任期经营业绩考核原则上与省供销集团公司负责人任职届期相一致。一般以3年为一个考核周期。

第十七条 任期经营业绩主要以负责人任期内重点工作任务完成、省供销集团公司创造的净利润总额以及上缴省社收益金额度等情况，作为省社理事会与省供销集团公司负责人继续签订任期经营业绩考核责任书的主要依据（待《吉林省供销合作社推行经理层成员任期制和契约化管理办法》出台后具体研究）。

第五章 经营业绩考核实施程序与结果应用

第十八条 经营业绩考核责任书按以下程序确定：

（一）省供销集团公司报送经营业绩考核指标目标建议值和拟安排的年度重点工作任务；

（二）考核工作组参考省供销集团公司报送的建议值和拟安排的重点工作任务，制定经营业绩考核责任书，提请省社主任办公会审定；

（三）考核工作组组织省社理事会主任或者其授权代表同省供销集团公司负责人签订经营业绩考核责任书。经营业绩考核责任书主要包括下列内容：

1. 双方单位名称、签字代表姓名和职务；
2. 考核内容及指标；
3. 责任书的变更、解除和终止；
4. 其他事项。

第十九条 经营业绩考核程序：

（一）本年7月10日前，省供销集团公司对考核目标完成情况开展自评，形成自评报告报考核工作组。

（二）考核工作组依据中介机构出具的审计报告，对经营业绩考核指标完成情况据实调整，结合省供销集团公司报送的自评报告，对省供销集团公司负责人经营业绩考核目标完成情况进行考核评分，测算省供销集团公司负责人年度绩效薪酬，形成省供销集团公司负责人经营业绩考核与薪酬核兑现意见，提请省社主任办公会审定。

（三）考核工作小组将审定后的省供销集团公司负责人综合业绩考核和薪酬兑现结果，批复给省供销集团公司，省供销集团公司根据批复文件拟定绩效薪酬分配方案，报省社社资委办公室备案后兑现薪酬。

第六章 监督管理

第二十条 考核期内遇企业不可抗拒的外力，对企业生产经营产生重大影响，可调整考核指标目标值和重点工作任务，由省供销集团公司报请省社主任办公会审定通过后重新签订经营业绩考核责任书。

第二十一条 建立薪酬信息公开制度。省供销集团公司每年按规定，通过省社网站向社会公开披露负责人薪酬信息，接受社会监督。

第二十二条 发生下列情形的，扣减负责人部分或全部绩效薪酬。

（一）企业违反《中华人民共和国会计法》《企业会计准则》等有关法规和制度，虚报、瞒报财务状况和经营成果的。

（二）企业违反国家法律法规和省社有关规定，发生重大决策，造成社有资产重大损失的。

（三）企业相关人员因违纪受到处理，或因涉嫌犯罪被移送司法机关处理的。

第七章 附则

第二十三条 省供销集团公司职业经理人的薪酬结构和水平，由省供销集团公司党委会、董事会按照市场化薪酬分配机制确定，报省社党组审定后执行。

第二十四条 本办法由省社经营业绩考核工作组负责解释。

第二十五条 本办法自发布之日起实施，原《吉林省供销集团公司负责人综合绩效考核和薪酬管理办法（试行）》（吉合财字〔2021〕98号）同时废止。