



首页

机构概况

新闻发布

国资监管

政务公开

国资数据

互动交流

在线服务

热点专题

首页 > 政务公开 > 政策 > 发布 > 正文

董事会试点中央企业高级管理人员薪酬管理指导意见

文章来源：考核分配局 发布时间：2021-08-12

国务院国有资产监督管理委员会文件

国资发分配〔2009〕55号

董事会试点中央企业高级管理人员薪酬管理指导意见

为推进中央企业建立规范的董事会试点工作，依法履行企业国有资产出资人职责，指导董事会试点中央企业（以下简称公司）董事会决定高级管理人员薪酬工作，根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国企业国有资产法》、《企业国有资产监督管理暂行条例》等有关法律法规和规范性文件，提出以下指导意见。

一、董事会决定高级管理人员薪酬的基本条件和原则

（一）董事会决定高级管理人员薪酬的基本条件。

具备下列条件的公司，国务院国有资产监督管理委员会（以下简称国资委）不再直接决定其高级管理人员薪酬，由公司董事会根据国资委有关薪酬管理的原则和规定自主决定：

1. 董事会外部董事人数超过董事会全体成员半数。
2. 董事会制度健全、运作规范。
3. 董事会薪酬考核委员会（以下简称薪酬委员会）成员全部由外部董事担任。

未达到上述条件的公司，其高级管理人员薪酬暂由国资委管理。

（二）董事会决定高级管理人员薪酬的基本原则。

1. 坚持依法履职，忠实代表出资人利益，有利于国有资产保值增值。
2. 坚持激励与约束相统一，薪酬水平与企业竞争力相适应。业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降。
3. 坚持制度创新与平稳过渡相结合，配套推进薪酬制度改革与其他各项改革，特别是用人制度改革。
4. 坚持统筹兼顾各方面利益关系，正确处理效率与公平的关系。
5. 坚持物质激励与精神激励相结合，提倡奉献精神。

二、高级管理人员薪酬管理职责划分

（一）公司董事会履行以下职责：

1. 决定高级管理人员薪酬策略。
2. 决定高级管理人员薪酬管理和业绩考核制度。

3. 决定高级管理人员薪酬方案。
4. 决定高级管理人员职务消费制度及社会保障、福利等事项。

(二) 公司董事会内设薪酬委员会，主要履行以下职责：

1. 拟订高级管理人员薪酬体系和策略。
2. 拟订高级管理人员薪酬管理和业绩考核制度。
3. 拟订高级管理人员年度薪酬方案和中长期激励方案，组织实施高级管理人员业绩考核和评价。
4. 拟订高级管理人员职务消费及社会保障、福利等制度。
5. 组织落实董事会关于高级管理人员薪酬管理的有关决议和日常管理工作。
6. 与国资委进行沟通，及时向国资委和公司董事会反馈相关信息。

(三) 国资委为公司董事会提供高级管理人员薪酬管理相关信息和政策等方面的服务，并进行指导、监督和评价。

三、高级管理人员薪酬体系建设

高级管理人员薪酬体系建设，应以国资委《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》和《关于加强中央企业负责人第二业绩考核任期薪酬管理的意见》等文件确定的基本原则为依据，充分考虑公司发展战略和人才竞争的需要，合理设计薪酬体系，建立健全薪酬管理制度。

(一) 合理设置薪酬结构。

高级管理人员薪酬结构一般应包括基薪、年度绩效薪金、中长期激励、福利等单元。高级管理人员薪酬结构设计应充分发挥各薪酬单元的功能作用，综合考虑固定薪酬与变动薪酬、即期薪酬与中长期激励、货币薪酬与福利待遇等关系，适度调控即期薪酬水平的增长，逐步加大中长期激励的比重，强化薪酬延期支付的约束作用。

(二) 探索试行中长期激励。

公司可根据国资委相关规定，结合公司发展战略、经营状况和行业特点，探索试行中长期激励。公司拟订的中长期激励方案，应按国资委有关规定要求，规范履行相应程序，在董事会审议通过后，报国资委审核批准。

(三) 建立和完善福利保障制度。

公司可根据国家有关政策和国资委相关规定，为高级管理人员交纳社会保险，并根据公司经营情况，规范建立高级管理人员企业年金（补充养老保险）制度、补充医疗保险制度等福利计划。探索将高级管理人员福利保障纳入统一的薪酬体系，统筹高级管理人员与公司职工福利保障水平关系。

(四) 规范兼职取酬和职务消费。

预览已结束，完整报告链接和二维码如下：

https://www.yunbaogao.cn/report/index/report?reportId=11_3764

