

湛江市国资委出台市属企业薪酬管理工作指引

——企业负责人薪酬从核定到离任全程立规

导语：近日，市国资委印发《湛江市市属企业薪酬管理工作指引》，聚焦企业负责人薪酬“怎么定、怎么发、离任后怎么管”，以六章 64 条构建从核定到追责的闭环规范，自 2026 年 1 月 1 日起施行。

一、管到谁、怎么构成

《指引》经市国资委党委会议审议通过，于 2025 年 10 月 14 日正式印发，依据企业国有资产法及国家、省、市工资决定机制改革有关规定，参照《广东省省属企业薪酬管理工作指引》制定，适用于市国资委履行出资人职责的国有及国有控股企业。

《指引》明确，企业负责人指由市委和市国资委管理的全体企业领导人员，包括董事长、副董事长、董事（不含兼职外部董事、职工董事）、董事会秘书，总经理、副总经理、总会计师等，党委书记、党委副书记、纪委书记、党委委员；专职外部董事薪酬按相关规定执行。企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成，基本年薪按月支付，绩效年薪按考核结果清算，任期激励收入在任期考核结束后兑现。实行任期制和契约化管理的子企业经理层成员，

薪酬结构同样为基本年薪、绩效年薪和任期激励。

二、核定与支付：只按核定方案执行，单独核算

企业负责人薪酬按市国资委核定的薪酬方案支付。未经市国资委许可，不得在本《指引》规定的薪酬之外领取任何其他工资、奖金、津贴、补贴等货币性收入；因特殊情况需在下属企业或其他社会组织领取报酬的，应全额上交所在企业，不得据为己有。企业负责人薪酬在工资总额中单列科目，单独核算并设置明细账目。企业负责人（含子企业负责人）不得因招商引资或类似行为领取地方政府或有关部门发放的奖金和实物，以个人名义领取的须及时上交本企业。企业不得擅自调整企业负责人企业年金标准，擅自调高的责令整改并扣除已缴金额。

三、任期与离任：不留“在途薪酬”

企业负责人因岗位变动调离的，自任免机关下发职务调整通知文件次月起，除按当年在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，工资关系不得保留在原企业；因工作变动离开原岗位但工资关系按规定保留的，工资收入参考本企业同岗位负责人基本年薪确定，且不得继续领取绩效年薪和任期激励收入。因本人原因任期未满的，不得实行任期激励；非本人原因的，根据任期综合考核评价结果并结合实际任职时间和贡献发放。达到法定退休年龄退休、按规定领取养老金的，除

按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。企业负责人离任后，其薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存 15 年。

四、子企业负责人同步从严

市属企业按管理权限加强对子企业负责人薪酬的管理，突出业绩导向，子企业负责人绩效年薪占比原则上不低于年薪总水平的 60%，坚决调整不合理的偏高、过高收入。中层管理人员、子企业负责人适用“一人一议”协议薪酬的，须经集团认定，薪酬分配结果在企业内部公示后向市国资委备案。

五、违规必究

市属企业总部未经批准或超出批准范围发放的企业负责人薪酬，均视为违规收入，除责令改正、追回违规所得外，按违规所得等量给予经济处罚，最高不超过违规问题发生当年的本人绩效年薪。企业负责人受到党纪处分的，按警告、严重警告、撤销党内职务、留党察看、开除党籍分别扣减当年度绩效薪酬的 5%、10%、30%、40%、100%；受到政务处分的，按警告、记过、记大过、降级、撤职、开除分别扣减 5%、10%、20%、30%、40%、100%；受留党察看、开除党籍或撤职、开除处分的，同时扣减全部当期任期激励收入。薪酬管理出现严重违规违纪问题的，市国资委组织约谈、对企业负责人进行经济处罚，并将线索移交有权纪检监察机构；企业通过

清算或自查发现问题并及时主动整改的，可不作负面评价。

六、意义

《指引》把企业负责人薪酬与经营业绩、任期考核、纪律约束直接挂钩，明确了薪酬核定、支付、调整、离任各环节的统一尺度，也为子企业负责人薪酬管理提供了对照标准。

下一步，市国资委将做好政策解读培训，指导市属企业完善内部薪酬制度，加强监督检查，推动制度落地。