

泉州市财政局文件

泉财企〔2020〕100号

泉州市财政局关于印发《泉州市市属金融企业工资决定机制改革实施意见》的通知

市属金融企业、有关市属企业：

为贯彻落实省财政厅印发的《福建省省属金融企业工资决定机制改革实施办法》（闽财金〔2020〕1号）及《泉州市人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（泉政文〔2019〕59号）等精神，进一步发挥市场机制的决定作用，健全市属金融企业工资决定机制，推动市属金融企业提升服务实体经济能力，引导市属金融企业高质量发展，经市人力资源和社会保障局同意，现将《泉州市市属金融企业工资决定机制改革实施意见》印发给你们，请遵照执行。



附件

泉州市市属金融企业工资决定机制改革实施意见

一、总则

（一）为进一步发挥市场机制作用，健全市属金融企业工资决定机制，推动市属金融企业更加有效服务微观经济、服务实体经济，引导市属金融企业高质量发展，增强企业活力，提高经济运行效率，做强做优国有金融资本，根据《福建省财政厅关于印发〈福建省省属金融企业工资决定机制改革实施办法〉的通知》（闽财金〔2020〕1号）及《泉州市人民政府关于改革国有企业工资决定机制的实施意见》（泉政文〔2019〕59号）等有关规定，制定本意见。

（二）本意见适用于泉州市政府及授权机构代表政府履行出资人职责的国有独资及国有控股金融企业（以下统称市属金融企业）。

（三）本意见所称市属金融企业，包括依法设立并获得金融业务许可证的各类金融企业，金融控股公司、金融投资运营公司、金融基础设施等实质性开展金融业务的其他企业或机构。

（四）本意见所称工资总额，是指由市属金融企业在一个会计年度内直接支付给本企业建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。

（五）市属金融企业工资总额管理应当遵循以下原则：

1. 坚持服务泉州发展和服务实体经济导向。市属金融企业工资分配要体现响应国家宏观政策、承担企业社会责任的导向，要体现更好服务微观经济、服务实体经济的导向，切实做到既讲效益又讲公平，健全工资总额与经济效益联动机制，促进金融与实体经济的良性互动、共生共存。

2. 坚持维护公平和激励约束相统一。金融企业工资分配要做到既有激励又有约束、既讲效率又讲公平。统筹处理好不同行业、不同企业和企业内部不同职工之间的工资分配关系。坚持按劳分配原则，健全市属金融企业工资总额与出资人考核评价、经济效益、劳动生产率同向联动机制，能上能下、能增能减。

3. 坚持市场决定与政府指导相结合。充分发挥市场在金融企业工资分配的决定性作用，实现职工工资水平与劳动力市场价位相适应、与增强企业市场竞争力相匹配。更好发挥政府对金融企业工资分配的宏观指导作用，改进和加强事前引导、事后监督，规范工资分配秩序。

4. 坚持统一规制和分级管理相结合。市财政局和市人力资源社会保障局负责制定市属金融企业工资决定机制管理政策，统一规制、促进公平。履行国有金融资本出资人职责机构（以下简称履行出资人职责机构）负责落实具体监管责任，根据市属金融企业不同功能定位、行业特点和法人治理结构完善程度，实行工资总额分类管理。

二、工资总额决定机制

（六）履行出资人职责机构以响应国家宏观政策、服务微观经济、服务实体经济为重点，统筹市属金融企业经济效益、劳动

生产率等情况，做好对金融企业的考核评价，建立与市属金融企业工资总额的联动机制，引导市属金融企业高质量发展，实现可持续经营，促进国有金融资本保值增值。市属金融企业年度工资总额以上年度清算额为基数，按照联动机制和考核评价结果，统筹平衡与其他行业收入分配关系，结合工资指导线合理确定。

市属金融企业响应国家宏观政策到位，服务微观经济、实体经济情况效果良好，经济效益增长的，当年工资总额可在不超过同期经济效益增幅的范围内确定；响应国家宏观政策不到位，服务微观经济、实体经济情况效果不明显，经济效益下降的，当年工资总额原则上应当下降。

（七）根据市属金融企业功能性质定位、行业特点，分类设置工资分配联动指标，合理确定考核目标，突出不同考核重点。

1. 银行、证券、保险等商业性金融企业，工资总额主要与服务实体经济、服务经济发展重点领域和薄弱环节效果，以及经济效益、股东回报、风险控制等因素联动。

2. 政策性金融企业，工资总额主要与响应国家宏观政策、服务微观经济和实体经济效果、政策性任务完成情况，以及经济效益和风险控制等因素联动。

3. 金融基础设施类企业，工资总额主要与响应国家宏观政策、服务微观经济和实体经济效果、金融基础服务完成和保障情况，以及经济效益和风险控制等因素联动。

（八）市属金融企业工资总额在按照上述联动机制的基础上，还应当根据劳动生产率、人工投入产出率和职工工资水平对标情况等合理调整。市属金融企业满足当年联动机制条件，

但劳动生产率未提高的，工资总额应当适当少增。市属金融企业劳动生产率以及人工投入产出率等指标与同业水平对标差距较大的，应当合理控制工资总额。市属金融企业上年职工平均工资高于全国城镇单位就业人员平均工资3倍的，当年工资总额增幅应低于同期经济效益增幅。

（九）市属金融企业未实现国有资产保值增值的，工资总额不得增长，或者相应下降。

市属金融企业按照工资与效益联动机制确定工资总额，原则上增人不增工资总额、减人不减工资总额，但发生兼并重组、新设企业或机构（主要承继现有业务的除外）等情况的，可以合理增加或者减少工资总额。

（十）市属金融企业工资总额一般按年度进行管理。对于行业周期性特征明显、经济效益年度间波动较大或存在其他特殊情况的企业，工资总额可探索按周期进行管理，周期原则上不超过三年，周期内的工资总额增长应符合工资与经济效益联动的要求。

工资总额实行周期管理的，由市属金融企业履行内部决策程序后报履行出资人职责机构，周期内不得随意变更。

（十一）对于主业不处于充分竞争行业和领域的市属金融企业，当年经济效益增长且上年职工平均工资达到市人社部门规定的调控水平及以上的，当年工资总额增幅应低于同期经济效益增幅，企业职工平均工资增幅不得超过政府职能部门规定的工资增长调控目标。

三、企业内部分配管理

（十二）市属金融企业按照本意见和相关规定进行工资总额

管理，完善职工工资能增能减机制，依法依规自主决定内部工资分配，强化穿透管理，组织实施各级子企业工资总额监督管理工作。

（十三）市属金融企业应当参照劳动力市场工资价位并结合自身经济效益，合理确定不同岗位工资水平，重点向基层一线岗位、关键岗位和紧缺急需高层次、高技能人才倾斜，合理确定工资分配级差。

市属金融企业集团总部职工平均工资增幅原则上应低于本企业在岗职工平均工资增幅；市属金融企业中高级管理岗位人员平均工资增幅原则上不高于本企业在岗职工平均工资增幅。

（十四）对于直接创造价值或对企业经营持续发展有重要影响的业务和科研岗位，市属金融企业可制定专门绩效考核办法，经履行内部决策和公示程序后实施，建立特殊岗位工资制度。

（十五）市属金融企业应当严格清理规范工资外收入，将所有工资性收入一律纳入工资总额管理，不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出，实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。

（十六）市属金融企业应当加强职工福利保障管理，严格执行国家关于社会保险、住房公积金、补充医疗、企业年金等政策规定，不得超标准、超范围列支。

（十七）市属金融企业应当加强人工成本监测和管理，严格控制人工成本不合理增长，不断提高企业劳动生产效率。

四、工资总额管理程序

（十八）市属金融企业根据功能定位、行业特点等，综合考

考虑经营效益、绩效评价以及人力资源管理要求，按照本意见编制当年工资总额预算，履行内部决策程序后，于每年6月15日前报送至履行出资人职责机构，特殊情况确需延期报送的，经履行出资人职责机构同意后，不得晚于6月30日。

（十九）履行出资人职责机构按照本意见要求及相关规定，对市属金融企业报送的工资总额预算进行备案或者核准。

商业性金融企业原则上实行备案制，工资总额预算经董事会等内部决策程序审议通过后，报履行出资人职责机构备案。其中，未建立规范董事会、法人治理结构不完善、内控机制不健全的，经履行出资人职责机构认定后，工资总额预算应当实行核准制。

其他金融企业工资总额预算原则上报履行出资人职责机构核准。其中，已建立规范董事会、法人治理结构完善、内控机制健全的，经履行出资人职责机构同意后，工资总额可实行备案制。

（二十）市属金融企业工资总额预算经履行出资人职责机构备案或核准后，由金融企业按照实际经营情况、内部绩效考核、薪酬分配制度，组织开展预算执行及内部监督、评价工作。

（二十一）市属金融企业应当执行经履行出资人职责机构备案或者核准的工资总额预算，在执行过程中出现以下情形之一，导致预算编制发生重大变化的，经履行企业内部决策程序，重新报履行出资人职责机构备案或核准后，可对工资总额预算进行调整：

1. 国家宏观经济政策发生重大调整；
2. 市场环境发生重大变化；
3. 企业发生分立、合并等重大资产重组行为；

4. 不可抗力等非经营因素影响；

5. 其他特殊情况。

（二十二）市属金融企业应当于次年4月30日前向履行出资人职责机构报送上年工资总额预算执行情况报告，特殊情况确需延期报送的，经履行出资人职责机构同意后，不得晚于5月15日。履行出资人职责机构对市属金融企业工资总额预算执行情况进行清算评价，清算结果应当符合本意见相关规定。

（二十三）受市财政局委托管理国有金融资本的其他部门、机构负责落实所属金融企业工资总额具体管理，并按年度将所属金融企业工资总额执行情况报市财政局。

五、工资分配监督机制

（二十四）市属金融企业应当建立健全工资总额内部监督机制，董事会应当依照法定程序决定工资分配事项，监事会应当落实对工资分配决议执行情况的监督责任。市属金融企业职工工资收入分配情况应当作为司务公开的重要内容，定期向职工公开，接受职工监督。

（二十五）履行出资人职责机构应当加强对所属金融企业工资总额的监督管理。对于履行主体责任不到位、工资增长与经济效益严重不匹配、内部收入分配关系明显不合理的市属金融企业，履行出资人职责机构要从严调控其工资总额；对于存在超提、超发工资总额及其他违规行为的，履行出资人职责机构应当扣回违规发放的工资总额，按照违规金额核减金融企业下一年度工资总额。

（二十六）市属金融企业应当建立健全工资总额信息公开制

度，每年定期按规定将本企业工资总额和职工平均工资水平等相关信息通过企业官方网站对外披露。履行出资人职责机构负责将所管理的市属金融企业工资总额和职工平均工资水平等信息通过本单位官方网站等途径向社会公开披露，接受社会公众监督。

（二十七）市属金融企业不得违规为本企业高级管理人员减免、退还应缴个人所得税。

（二十八）市财政局将市属金融企业工资总额管理纳入金融企业财务制度执行情况监督检查工作范围，对于存在超提、超发工资总额及其他违规行为的市属金融企业，依据《金融企业财务规则》等规定对市属金融企业及其相关责任人进行处罚处理；涉嫌违反党纪、政纪的，移交纪检、监察部门处理；涉嫌犯罪的，移交司法机关依法追究刑事责任。

六、 附则

（二十九）本意见所称履行出资人职责机构是指市财政局及其委托管理国有金融资本的其他部门、机构。

（三十）市属国有参股金融企业工资总额由国有股权代表、派出董事和监事按照公司治理程序根据本意见精神加强管理。

（三十一）各县（市、区）财政局、泉州开发区、泉州台商投资区管委会财政局根据本地区政府有关规定，参照本意见建立本地区金融企业工资总额管理制度，并组织实施相关监督管理工作。

（三十二）本意见实施时间自2020年1月1日至2024年12月31日止，今后上级政策有变化的，按上级新政策执行。

抄送：泉州市人力资源和社会保障局,各县（市、区）财政局,泉州开发区、泉州台商投资区管委会财政局。

泉州市财政局办公室

2020年4月10日印发