

中共四川九洲投资控股 集团有限公司委员会文件

九洲委〔2025〕20号

签发人：杨保平



关于公司经理层市场化管理情况的 报 告

市国资委党委：

现将九洲总部（下称九洲集团）总经理及其他经理层成员市场化管理的相关事宜报告如下：

一、九洲集团经理层市场化管理的执行情况

（一）九洲集团党委、董事会根据市委、市政府授权清单对经理层成员进行市场化认定和进行市场化管理的同时执行市场化薪酬

2019年5月21日，绵阳市委、市政府下发《关于调整四川九洲电器集团有限责任公司授权经营事项的通知》（绵委〔2019〕135号）（附件1）；2019年7月24日，绵阳市国资委下发《关于进一步扩大四川九洲电器集团有限责任公司授权经营事项的通知》（绵国资法规〔2019〕9号）（附件2），授权九洲集团党委、董事会决定包括总经理在内的经理层成员的任免及其薪酬方案。2019年，在上级正确领导和大力支持之下，九洲集团着眼发展大局，立足现实处境，针对公司发展面临的突出问题，启动实施了九洲集团全面深化改革，开启了九洲集团改革发展、创新发展、高质量发展新征程。通过上级授权和公司全面深化改革，九洲集团党委、董事会明确公司经理层成员实施市场化薪酬体系（附件3、附件4），同步向市委、市国资委主要领导进行汇报。

2020年10月，九洲正式实施了“存续分立+股权划转”的内部资产重组，将“总部”从“九洲电器”分立，成立新总部四川九洲投资控股集团有限公司。10月29日，四川九洲投资控股集团有限公司按照《公司法》和《公司章程》及经理层市场化身份和市场化要求，九洲集团召开董事会会议选聘孙仲为总经

理，程旗为常务副总经理，贾必明、黄异嵘、袁红、谢海东为副总经理，刘志刚为总工程师（附件5）。经理层成员与四川九洲投资控股集团有限公司新签劳动合同。

（二）按照市国资委关于经理层市场化选聘工作要求对经理层成员进行市场化退出

2021年9月，市国资委党委下发了《关于全面推行市属国有企业经理层成员任期制和契约化管理的通知》（绵国资党发〔2021〕24号），发布了《绵阳市属国有企业经理层成员任期制和契约化管理工作制度》《绵阳市属国有企业职业经理人工作制度》和《绵阳市属国有企业经理层市场化选聘工作制度》。九洲集团对包括总经理在内的所有经理层成员实施契约化管理和市场化薪酬，在约定任期业绩目标和考核、薪酬福利与激励等内容同时，约定了对经理层的考核退出机制。一是明确对经理层定量为主、定性为辅的年度和任期任务目标，签订年度经营业绩责任书和任期契约化管理协议书，强化业绩考核。二是严格落实薪酬与业绩联动，经理层成员薪酬兑现与经营业绩考核硬挂钩。三是严格执行退出机制，因年度经营业绩目标未达到红线值、连续两年未完成基本目标或任期综合考核评价为不称职等原因，王强、但丁、贾必明等同志经考核退出经理层，退出后按照新的岗位定薪。

二、遗留问题及解决方案

（一）遗留问题

公司在对经理层成员执行市场化管理、业绩与薪酬联动等具体工作中，经办的主要部门对市场化管理相关要求理解和把握不深不透，对总经理实质上进行市场化管理，市场化经营业绩考核但未按照市场化薪酬联动，造成经理层人员业绩与薪酬联动机制执行不一致，内部经理层团队的不平衡。比如，2020 年经理层其他人员（不含总经理）年薪平均 160 万元，最高 189 万元，最低 124 万元；2021 年经理层其他人员（不含总经理）年薪平均 134 万元，最高 164 万元，最低 121 万元；2022 年经理层其他人员（不含总经理）年薪平均 136 万元，最高 178 万元，最低 73 万元；2023 年经理层其他人员（不含总经理）年薪平均 149 万元，最高 191 万元，最低 111 万元。

（二）解决方案

经公司党委研究，决定自新总部成立后董事会市场化聘任经理层之日，即 2020 年 10 月 29 日起，按照经理层人员的业绩与薪酬联动机制，从标准的符合性、责权利的对等性、经理层内部的公平性等方面考量，对总经理的薪酬和业绩考核进行重新核算和薪酬补发。核算规则按照公司经营业绩考核、薪酬管理办法等相关制度，与当年度其他经理层成员核算方式（附件 6）保持一致，即应发年薪=年薪基数×计算增（减）幅。其中：

（1）年薪基数初始年度按照职级工资年薪标准计算（2020

年职级工资标准为：23430 元，年薪标准为：1405800 元），后续年度以上年度实发年薪作为基数确定；

(2) 计算增幅=集团总部总体增幅×个人业绩考核得分/100，其中集团总部总体增幅由公司党委会、董事会根据当年度公司指标任务完成情况、全国居民人均工资性收入增长情况、四川省企业工资增长指导基准线等综合审定；个人业绩考核得分(附件 7)由组织绩效、任务绩效、周边(协同)绩效构成，组织绩效为公司经营指标完成情况，任务绩效为个人分管领域业绩考核得分，周边(协同)绩效由公司领导从经营者对业务上下游协作配合效果和工作具体成效等方面进行综合评价打分，总经理的周边绩效由董事长、专职党委副书记进行评价打分。

薪酬和业绩考核核算及补发情况见下表：

年薪薪酬计算表（单位：元）

姓名	计算年度	结算月数	年薪基数	年度薪酬计算				已领年薪	补发年薪	备注
				个人业绩考核得分	集团总部总体增幅	计算增幅	应发年薪			
			a		c	$e=c*d/100$	$e=a*(1+d)*b/12$	i	j=g-i	
孙仲	2020	2	1405800	122	7.9%	9.60%	1541000	122	144618	补发 2 个月
	2021	12	1541000	120.43	8.0%	9.63%	1689000	120.43	1037850	
	2022	12	1689000	115.18	7.2%	8.29%	1829000	115.18	1112690	
	2023	12	1829000	115.13	7.5%	8.63%	1987000	115.13	1447000	
合计									3742158	

计算应补发金额为：3742158 元，补发产生的个人所得税，

依法依规缴纳。

三、下一步工作计划

九洲集团党委深刻学习和精准把握市国资委关于全面推行市属国有企业经理层成员任期制和契约化管理工作及各项具体工作制度的精神和要求，尤其将对经理层市场化选聘的具体要求，内化到九洲集团具体工作流程中，具体如下：

（一）拟制经理层选聘方案，充分论证并严格审批流程

鉴于2024年12月任期已满，2025年九洲董事会结合经理层任期履职和经营业绩完成情况，拟制经理层市场化选聘方案，经九洲集团党委会、董事会和经理层充分讨论研究后严格按照规定流程执行。

（二）持续做好对经理层成员市场化管理，激发经营班子团队活力

公司党委和董事会严格执行契约化和经营目标管理，坚持经营业绩与薪酬市场双对标，让经理层成员薪酬与经营业绩明确约定、严格考核，经营业绩好则收入增、经营业绩下降则收入降，激励和促进经理层成员围绕集团党委、董事会安排部署的各项工作，团结和带领全体干部职工谋经营、促发展。

（三）做好下一任期经理层成员任期制和契约化管理工作，强化退出机制

公司党委和董事会严格按照经理层市场化选聘方案组织开

展经理层市场化选聘，组织新聘任的经理层成员签订重新签订《岗位聘任协议书》《年度（任期）经营业绩考核责任书》，在任期责任书中强化任期经营目标达成与退出机制的衔接，任期内经营业绩完成率低于 70% 的或任期考核不合格的，予以解聘。解聘后，根据本人意愿，可以参加其他岗位的市场化竞聘，按照岗变薪变要求定薪。不参加或者未能竞聘其他岗位的，依法解除（终止）劳动关系。

（四）持续强化经理层人员的市场化管理

一是建立经营业绩与市场双对标常态化机制，动态调整经理层成员薪酬标准。二是规范经理层市场化选聘的流程，当经理层岗位出现空缺时，严格按照《绵阳市属国有企业经理层市场化选聘工作制度》相关具体要求执行。三是经理层人员年度薪酬考核兑现向市国资委备案。

此报告

- 附件：1. 关于调整四川九洲电器集团有限责任公司授权经营事项的通知（绵委〔2019〕135 号）
2. 绵阳市国资委《关于进一步扩大四川九洲电器集团有限责任公司授权经营事项的通知》（绵国资法规〔2019〕9 号）

3. 基于职级的薪酬体系设计方案
4. 董事会通过薪酬体系改革及制度决议
5. 2020年10月29日九洲集团董事会决议
6. 其他经理层成员2020-2023年度薪酬结算表
7. 公司领导2020-2023年度绩效考核情况汇总表
8. 九洲集团经理层成员及任期情况

中共四川九洲投资控股集团有限公司委员会

2025年2月27日

组织人事部

2025年2月27日印发

(共印2份)