



# 中科院成都信息技术股份有限公司

## 高管人员薪酬管理办法

### 第一章 总 则

第一条 为推动中科院成都信息技术股份有限公司（以下简称公司）进一步建立健全公司高管人员激励约束机制，根据《中共中央国务院关于深化中央管理企业负责人薪酬制度改革的意见》（中发〔2014〕12号）《中央企业负责人薪酬管理暂行办法》（国资发分配〔2015〕83号）《中国科学院控股有限公司持股企业负责人薪酬管理办法》（科资发股字〔2022〕104）《中科院成都信息技术股份有限公司高管人员经营业绩考核管理办法》等文件精神，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用对象为董事会选举的董事长，董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及公司章程认定的其他高级管理人员。公司党委书记、副书记、纪委书记、监事会主席依照本办法执行。

第三条 公司高管人员薪酬管理遵循下列原则

（一）坚持战略引领。聚焦企业使命愿景，强化战略导向，构建面向助力战略有效实施的公司高管人员薪酬体系。

（二）坚持目标导向。聚焦企业发展目标，突出价值贡献，强化目标绑定，构建适应企业发展的公司高管人员薪酬确定机制。

（三）坚持分类管理。聚焦企业差异管控，强化分类施策，构建与企业使命定位相适应的公司高管人员薪酬管理制度。

（四）强化传导机制。聚焦激励约束对等，优化目标、考核、薪酬闭环管理，畅通责任与利益传导，实现“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”。



（五）强化过程管控。加强公司高管人员薪酬考核管理，做细业绩薪酬动态联动，实施公司高管人员薪酬全过程管控。

（六）强化统筹兼顾。兼顾公平性和市场竞争力，优化公司高管人员与职工之间的收入分配关系，推动形成公平合理的收入分配格局。

## 第二章 组织与职责

第四条 公司董事会办公室牵头，财务管理部、审计部、市场与运营管理部、人力资源部等部门按照职责分工承担相关工作。

第五条 公司人力资源部按照有关规定做好公司高管人员薪酬的日常工作，主要职责包括制定公司高管人员薪酬管理实施细则；拟订公司高管人员薪酬分配方案；做好公司高管人员薪酬的全过程管理等。

## 第三章 薪酬管理

第六条 公司高管人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入构成。

第七条 公司高管人员的薪酬水平，按照公司治理程序确定。

### 第一节 年度薪酬

第八条 公司高管人员年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

第九条 公司高管人员基本年薪与绩效年薪均与年度考核结果挂钩。

#### （一）基本年薪



1. 基本年薪=基本年薪基数×分配系数

2. 基本年薪基数核定方法

基本年薪基数由董事会薪酬与考核委员会在参照国科控股每年发布的年度考核计分与薪酬总额对照表后提出建议，由董事会会议审定。

3. 分配系数确定方法

分配系数=个人岗位系数×个人年度经营业绩考核系数。

公司党委书记、董事长分配系数为1。总经理分配系数原则上不高于1，副职负责人分配系数原则上不高于0.9。

总经理个人岗位系数一般为0.9；副职负责人个人岗位系数一般为0.6，最高不高于0.9；负责常务工作的副职负责人个人岗位系数一般高于副总经理，低于总经理。

个人岗位系数根据个人在公司岗位职责、任职要求、责任范围、过往履历等因素综合确定。

个人年度经营业绩考核系数根据个人在公司整体经营业绩中的贡献、个人年度重点任务完成情况等因素综合确定。

公司每年向国科控股报送负责人年度经营业绩考核结果与薪酬分配方案时，同步报送负责人个人岗位系数确定依据和个人年度经营业绩考核系数确定方式的说明。

## （二）绩效年薪

绩效年薪=基本年薪×绩效年薪倍数。绩效年薪倍数计算方法按照中科信息高管人员经营业绩考核管理办法相关规定执行。



第十条 公司人力资源部应于年度董事会召开前，将公司高管人员年度经营业绩考核结果与薪酬分配方案报董事会薪酬与考核委员会，履行公司治理决策程序。

薪酬分配方案中，总经理的分配系数由董事长提议；副职负责人（不含党委副书记、纪委书记）的分配系数由总经理提议，其中财务总监的分配系数还需综合国科控股对其考核结果确定；党委副书记、纪委书记的分配系数由党委书记提议，其中纪委书记分配系数还需综合国科控股党委、纪委对其考核结果确定。

## 第二节 任期激励收入

第十一条 任期激励收入是与公司高管人员任期经营业绩考核结果相联系的收入，在任期内本人年度薪酬总水平的10%以内，根据任期经营业绩考核结果确定。

第十二条 公司党委书记、董事长任期激励收入的核定方法为：

任期激励收入=∑任期内党委书记、董事长年度薪酬×10%×任期考核系数。

任期考核系数根据企业任期经营业绩考核得分的百分比确定，分布在0-1之间。任期考核得分计算方式按照公司高管人员经营业绩考核管理办法相关规定执行。

第十三条 公司其他负责人的任期激励收入按照党委书记、董事长任期激励收入标准乘以个人岗位系数确定。

第十四条 薪酬与考核委员会依据任期审计报告，对高管人员任期考核目标完成情况进行考核，形成负责人任期经营业绩考核结果与任期激励收入分配方案，并形成专项议案提交董事会审议通过后执行。

## 第三节 薪酬发放

根据薪酬结构的功能定位，公司高管人员基本年薪和绩效年薪实行差异化的支付方式。



第十五条 公司高管人员基本年薪先按上一年度考核确定的本人基本年薪按月发放，上年考核薪酬处于1-3档的公司高管人员绩效年薪以上一年度考核确定的本人基本年薪数按月平均预发，上年考核薪酬处于4档的公司高管人员绩效年薪按上一年度考核确定的本人基本年薪的50%按月平均预发。年度经营业绩考核后兑现基本年薪的调整额及绩效年薪的调整部分，多退少补。

第十六条 第一年执行本制度，经年度业绩考核后确定的年度薪酬总额，扣减年度中按原制度已发放的薪酬总额的差额在年度考核结束后一次性发放。

对于年度中间任职的公司高管人员，其基本年薪原则上与其同职级负责人相同并从任职起按月发放，绩效年薪的发放与其他负责人的发放原则与方式一致，并按照实际任期时间计算并发放。

对于年度中间离任的公司高管人员，应当根据其离任当年的任职时间，确定离任当年的绩效年薪，并于年度经营业绩考核后补发。

第十七条 任期激励收入在任期经营业绩考核后一次性兑现，不得提前预发。

#### 第四节 职业经理人薪酬

第十八条 公司高管人员中的职业经理人，其薪酬结构和水平，按照市场化薪酬分配机制确定，报国科控股备案。

第十九条 职业经理人薪酬结构包括基本年薪、绩效年薪、任期激励收入等，原则上绩效年薪占年度薪酬的比例不低于60%。

第二十条 在确定职业经理人薪酬水平时，要按照“同行业、同规模、同职位、同贡献”原则，开展业绩与薪酬双对标，实现与岗位职责、业绩贡献相匹配。

第二十一条 公司对职业经理人要建立健全业绩考核办法。职业经理人薪酬兑现应与经营业绩目标完成情况紧密挂钩，并建立薪酬追索扣回机制。



职业经理人薪酬兑现结果随本公司高管人员薪酬分配方案报国科控股备案。

#### 第四章 其他管理要求

第二十二条 公司高管人员按照国家、公司所在地有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等社会保险以及缴存住房公积金。若公司后续建立企业年金（职业年金）、补充医疗保险的，其缴费比例不得超过国家、公司所在地统一规定的标准。

公司不得支付应当由负责人个人承担的社会保险费、住房公积金、企业年金（职业年金）等各项费用。公司不得为负责人购买投资型保险产品、高端医疗服务等。

公司高管人员领取的符合国家、公司所在地规定的各项福利性货币收入纳入薪酬体系统筹管理，在负责人年度薪酬中列支，不得在年度薪酬之外单独发放。

第二十三条 公司高管人员在其他单位兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第二十四条 公司高管人员在本办法规定薪酬外领取国务院政府特殊津贴、院士津贴、国家科学技术奖、国科控股组织评选的各类奖励和人才津贴、国科控股专项奖励等货币性收入，实行备案管理，兑现结果随薪酬分配方案报送国科控股。除此以外的货币性收入，实行一事一批，经审核通过后予以发放。

公司高管人员不得在中科信息及下属企业领取评审费、讲课费和稿酬。公司高管人员不得领取地方政府和有关部门（组织）给予企业的奖金和实物奖励。

第二十五条 公司高管人员因岗位变动调离企业或者退休的，自下发职务调整通知文件次月起，除按当期在岗实际工作月数计提的年度薪酬和任期激励收入外，



不得继续在公司领取薪酬。因公司高管人员本人原因任期未满的，不得实行任期激励。

第二十六条 公司高管人员薪酬为税前收入。公司高管人员应依法缴纳个人所得税，公司依法为其代扣代缴个人所得税。

第二十七条 公司高管人员薪酬应按照规定计入本公司职工工资总额，在单位成本费用中列支。

公司高管人员薪酬水平应与本公司在岗职工平均工资水平保持合理的倍数关系。原则上主要负责人基本年薪增幅不高于本公司职工平均工资增幅，如有超发，应予以相应扣减。

第二十八条 公司高管人员离任后，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。

第二十九条 公司人力资源部应不断加强公司高管人员薪酬水平的统计和行业对标分析，对明显高出同行业同类型企业的高管薪酬及时向董事会薪酬与考核委员会提出调整建议。

## 第五章 责任追究

第三十条 公司审计、监督部门加强对公司高管人员薪酬情况的监督检查，将公司高管人员薪酬管理情况纳入审计等监督检查范围，适时开展专项检查或审计。对在公司高管人员薪酬管理过程中存在弄虚作假、违规违纪违法等行为的，公司严肃追究相关人员责任。





第三十一条 公司高管人员存在违规自定薪酬、兼职取酬、享受福利性待遇或者超标准发放薪酬、福利、津补贴等行为的，除通报批评外，按照有关规定给予党纪政务处分、组织处理和经济处罚，并追回违规所得收入。

第三十二条 公司高管人员违反国家法律法规和规定，导致重大决策失误、重大安全与质量责任事故、网络舆情、重大环境污染责任事故、重大违纪和法律纠纷案件等，给公司造成重大不良影响或者造成国有资产流失的，根据具体情节，建议董事会扣发责任人的绩效年薪；情节严重的，建议对责任人进行调整；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

第三十三条 公司高管人员党纪政务处分薪酬扣减参照国资委关于受党纪政务处分的中央企业负责人薪酬扣减规定执行；责任追究薪酬扣减按照公司有关规定执行。

公司高管人员涉嫌违纪违法被调查期间薪酬支付按照《人力资源社会保障部办公厅关于国有企业负责人涉嫌违纪违法被调查期间薪酬支付问题有关意见的函》（人社厅发〔2020〕54号）执行。

第三十四条 公司年度财务决算报告被出具否定意见或无法表示意见的，原则上不兑现高管人员绩效年薪。

## 第六章 附 则

第三十五条 本办法由董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第三十六条 本办法经股东大会审议通过后执行。公司现行相关规定与本办法不一致的，按照本办法执行。