

公司高管人员薪酬管理办法

(2025年4月)

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，根据国家及中国科学院控股有限公司（以下简称“国科控股”）相关文件精神，全面落实加强国有企业薪酬管理相关工作要求，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称公司高管人员，是指公司党委书记、副书记、纪委书记，董事长、副董事长，总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书，以及公司章程规定的其他对公司发展具有重大决定权、负有重要责任的人员。

第一章 组织与职责

第三条 公司董事会办公室牵头，财务管理部、市场与运营管理部、人力资源部、审计部等部门按照职责分工承担相关工作。

第四条 公司按照有关规定做好公司高管人员薪酬的管理工作，主要职责包括制定公司高管人员薪酬管理实施细则和业绩考核评价制度；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。公司党委应对公司高管人员薪酬分配方案进行前置研究讨论；董事会应对经理层薪酬进行审议，外部董事应对薪酬事项发表明确意见，薪酬与考核委员会应定期对薪酬分配合理性开展评估。

第二章 薪酬管理

第五条 公司高管人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入构成，中长期激励原则上为任期激励。

第六条 公司遵循由市场评价贡献、按贡献决定报酬的机制，根据不同岗位职责、业绩贡献等合理确定公司高管人员薪酬水平。其中，公司党委书记、董事长的薪酬水平，由国科控股确定；公司总经理、副总经理等其他负责人的薪酬水平，由公司报国科控股审核通过后，按照公司治理程序确定。

第一节 年度薪酬

第七条 公司高管人员年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

第八条 公司高管人员基本年薪与上年度国科控股系统内在岗职工平均工资挂钩，绩效年薪与年度考核结果挂钩。

（一）基本年薪

根据公司经营规模，公司高管人员基本年薪分为I、II档。



公司上年度合并营业总收入在15亿元以下，公司高管人员基本年薪为I档，公司高管人员基本年薪计算公式如下：

基本年薪 = 1 × 上年度国科控股系统内在岗职工平均工资 × 岗位系数

公司上年度合并营业总收入在15亿元（含）以上的，公司高管人员基本年薪为II档，公司高管人员基本年薪计算公式如下：

基本年薪=2×上年度国科控股系统内在岗职工平均工资 × 岗位系数

1. 上年度国科控股系统内在岗职工平均工资

国科控股根据上年度工资总额清算情况确定上年度国科控股系统内在岗职工平均工资并发布，公司薪酬与考核委员会据此提出相关建议，由董事会会议审定。

2. 岗位系数

公司党委书记、董事长岗位系数为1.0，总经理岗位系数范围为0.9-1.0，其他负责人岗位系数应根据岗位职责在0.6-1.0范围内合理确定。

（二）绩效年薪

绩效年薪=基本年薪×经营业绩考核系数×分配系数

1. 经营业绩考核系数

经营业绩考核系数按照《公司高管人员经营业绩考核管理办法》确定。

2. 分配系数

公司党委书记、董事长分配系数为1.0。总经理及其他负责人分配系数根据相关制度考核履职情况后，在0 - 1.0范围内合理确定。

第九条 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国科控股审核后，履行公司治理决策程序。

薪酬分配方案中，总经理的岗位系数、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）的岗位系数、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、纪委书记的岗位系数、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。

第十一条 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 = \sum 任期内党委书记、董事长年度薪酬 $\times 10\% \times$ 任期考核系数。

任期考核系数根据公司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。

第十二条 公司其他负责人的任期激励收入按照公司党委书记、董事长任期激励收入标准乘以个人加权岗位系数和个人任职占任期比重后确定，计算方法如下：

其他负责人任期激励收入 = 党委书记、董事长任期激励收入 \times 个人加权岗位系数 \times 个人任职占任期比重。

第十三条 公司对高管人员任期考核目标完成情况进行考核，形成公司高管人员任期经营业绩考核结果与任期激励收入分配方案，报国科控股审核通过后，履行公司治理决策程序。

第三节 薪酬发放

第十四条 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，其中，基本年薪采取按月平均支付方式，绩效年薪采取预发与递延相结合支付方式。

第十五条 公司高管人员基本年薪按月平均发放。基本

年薪为I档的，绩效年薪以基本年薪的2倍按月平均预发。基本年薪为II档的，绩效年薪以基本年薪的1倍按月平均预发。按月发放的基本年薪和预发绩效年薪合计不得超过上年度年薪月标准的70%。

第十六条 公司高管人员经考核确定绩效年薪后，递延的第一年度兑现绩效年薪的70%，该兑现额与绩效年薪预发额的差额，多退少补；第二年度兑现绩效年薪的20%，第三年度兑现绩效年薪的10%。在递延期间发生影响考核年度考核结果事项的，应扣发递延的绩效年薪，不足的应追索扣回。

第三章 其他管理要求

第十七条 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、单位所在地统一规定的标准。

公司不得支付应当由高管人员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。公司不得为高管人员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、单位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，在高管人员年度薪酬中列支，不得在年度薪酬之外单独发放。

第十八条 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。

第十九条 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，经国科控股审核通过后予以发放。

公司高管人员不得在公司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）给予公司的奖金和实物奖励。

第二十条 公司高管人员因岗位变动调离公司或者退休的，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。

第二十一条 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，公司应依法为其高管人员代扣代缴个人所得税。

第二十二条 公司高管人员薪酬应按照规定计入公司职工工资总额，在单位成本费用中列支。

第二十三条 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。

第二十四条 公司及公司再投资的各级控股企业，应按照分级管理的原则，逐级建立对其所属控股企业负责人的薪酬管理制度，并对所属控股企业及其再投资的各级控股企业建立企业主要负责人薪酬备案制。

第二十五条 公司及各级控股企业应加强持股企业负责人薪酬情况的信息统计，及时掌握其薪酬水平情况，加强重点企业负责人薪酬水平的行业对标分析，对明显高出同行业同类型企业的负责人薪酬及时提出调整建议。

第四章 责任追究

第二十六条 公司将公司高管人员薪酬管理情况纳入审计、巡察等监督检查范围，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，公司将严肃追究相关人员责任。

第二十七条 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。

第二十八条 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。

第二十九条 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，原则上不兑现公司高管人员绩效年薪。

第五章 附则

第三十条 本办法由公司董事会负责解释。

第三十一条 本办法自2024年1月1日起施行。2022年12月15日印发的《公司高管人员薪酬管理办法》（中科信息董字〔2022〕72号）废止。公司现行相关规定与本办法不一致的，按照本办法执行。