

中国科技出版传媒股份有限公司

企业负责人薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为推动中国科技出版传媒股份有限公司（以下简称“公司”）进一步建立健全企业负责人激励约束机制，根据国家及中国科学院控股有限公司（以下简称“国科控股”）、中国科技出版传媒集团有限公司（以下简称“出版集团”）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，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法所称企业负责人是指公司党委书记、副书记、党委委员、纪委书记，董事长、董事（不含外部董事、职工董事）、总经理、总编辑、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企业发展具有重大决定权、负有重要责任的人员。

第三条 企业负责人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企业负责人薪酬体系。

（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企业负责人薪酬确定机制。

（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企业负责人薪酬管理制度。

（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。加强企业负责人薪酬考核管理，做细业绩薪酬动态联动，实施企业负责人薪酬全过程管控。

（六）强化统筹兼顾。兼顾公平性和市场竞争力，优化企业负责人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 公司董事会薪酬与考核委员会按照有关规定做好企业负责人薪酬的管理工作，主要职责包括制定企业负责人薪酬管理办法和业绩考核管理办法；拟订企业负责人薪酬分配方案；做好企业负责人薪酬的全过程管理等。公司党委会应对企业负责人薪酬分配方案进行前置研究讨论；董事会应对企业负责人薪酬分配方案进行审议，外部董事应对薪酬事项发表明确意见，董事会薪酬与考核委员会应定期对薪酬分配合理性开展评估。

第三章 薪酬管理

第五条 企业负责人薪酬由基本年薪、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企业负责人薪酬水平。其中，公司党委书记、董事长的薪酬水平，由出版集团建议，按照公司治理程序确定；公司总经理、总编辑、副总经理等其他负责人的薪酬水平，由公司报出版集团审核通过后，按照公司治理程序确定。

第一节 年度薪酬

第七条 企业负责人年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成。

第八条 企业负责人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

（一）基本年薪

公司根据考核年度经营规模，企业负责人基本年薪分为I、II档。

考核年度公司合并营业总收入在15亿元以下时为I档，企业负责人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

考核年度公司合并营业总收入在15亿元（含）以上时为II档，企业负责人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。

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《公司企业负责人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其履职情况，在0-1.0范围内合理确定。

第九条 公司董事会薪酬与考核委员会应于审议企业负责人薪酬方案的董事会召开前，将企业负责人年度经营业绩考核结果与薪酬分配草案报出版集团审核通过后，形成正式的企业负责人薪酬分配方案并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资管理的相关规定确定；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，其中纪委书记的分配系数还需综合上级党委、纪委对其考核结果确定。

第二节 任期激励收入

第十条 任期激励收入是与企业负责人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 = Σ 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《公司企业负责人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 公司董事会薪酬与考核委员会根据企业负责人任期经营业绩考核结果，形成企业负责人任期激励收入分配草案，报送出版集团审核。出版集团审核通过后，形成正式方案并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，企业负责人基本年薪和绩效年

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 企业负责人基本年薪按月平均发放，基本年薪为Ⅰ档时，绩效年薪以基本年薪的2倍按月平均预发；基本年薪为Ⅱ档时，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 企业负责人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。

第十七条 第一年执行本办法时，企业负责人经年度考核后确定的基本年薪与递延的第一年度应兑现的绩效年薪，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企业负责人，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企业负责人，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。

第十八条 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。

第四章 其他管理要求

第十九条 企业负责人按照国家、企业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。公司建立的企业年金以及补充医疗保险的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负责人个人承担的社会保险费、住房公积金、企业年金等各项费用。公司不得为负责人购买投资型保险产品、高端医疗服务等。

企业负责人领取的符合国家、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。

第二十条 企业负责人在其他单位兼职的，不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第二十一条 企业负责人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出版集团。除此以外的货币性收入，实行一事一批，经出版集团审核通过后予以发放。

第二十二条 企业负责人不得在公司及下属公司领取评审费、讲课费和稿酬。企业负责人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。

第二十三条 企业负责人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，不得继续在原单位领取薪酬。因企业负责人本人原因任期未满的，不得实行任期激励。

第二十四条 企业负责人薪酬为税前收入。企业负责人应依法缴纳个人所得税，公司应依法为其负责人代扣代缴个人所得税。

第二十五条 企业负责人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。

第二十六条 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。

第二十七条 公司应按照分级管理的原则，逐级建立对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。

第二十八条 公司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整改要求或调整意见。

第五章 责任追究

第二十九条 企业负责人存在违规自定薪酬、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，将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。

第三十条 企业负责人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，给企业造成重大不良影响或者造成国有资产流失的，上级单位将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。

第三十一条 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，原则上不兑现企业负责人绩效年薪。

第六章 附 则

第三十二条 企业负责人薪酬限制标准和管理原则等未尽事宜按照公司需遵循的国资管理的相关制度执行。

第三十三条 本办法经公司股东大会审议通过后执行，原《公司高管

人员业绩考核管理办法》废止。

第三十四条 本办法由公司董事会薪酬与考核委员会负责解释。