



国投智能信息科技股份有限公司 企业负责人薪酬管理办法

第一章 总 则

第一条 为深入贯彻落实党中央、国务院关于国有企业负责人薪酬制度改革的有关要求，进一步规范企业负责人薪酬管理，完善市场化激励约束机制，有效激发企业负责人创新创业活力，引领公司增强核心功能、提高核心竞争力，根据《上市公司治理准则》《上市公司股权激励管理办法》《国家开发投资集团有限公司子企业负责人薪酬管理意见》（国投人资〔2025〕228号）、《子企业负责人薪酬管理实施方案》（国投人资〔2025〕229号）的有关要求，结合国投智能信息科技股份有限公司（以下简称公司）实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司。

第三条 本办法所称企业负责人包括公司党委书记、党委副书记、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、副总经理、总会计师、董事会秘书，以及公司章程规定的其他对企业经济发展具有重大决定权、负有重要责任的人员。

第四条 企业负责人薪酬管理遵循以下原则：

（一）突出战略引领。结合公司功能定位、发展战略、管控能力等，统筹短期与中长期发展目标，构建多元化激励体系，强化薪酬分配对公司战略发展和专业化能力提升的支撑引领作用。

（二）坚持市场导向。遵循市场经济规律和企业发展规律，充分发挥市场在薪酬分配中的决定性作用，强化业绩薪酬双对标，推动



企业负责人薪酬与企业经济效益、行业地位、市场薪酬价位相适应。

(三) 强化激励约束。坚持激励约束对等，构建与绩效考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的薪酬分配机制，切实实现薪酬能增能减。

(四) 严格规范有序。构建既符合市场一般规律，又体现国有企业特点的薪酬分配机制，健全企业负责人之间、企业负责人与职工之间合理有序的收入分配关系。按照上级有关管理要求，合理设定企业负责人薪酬上限，加强偏高过高薪酬调控。

第二章 管理职责

第五条 公司党群与人力部负责起草公司的企业负责人薪酬管理办法和经理层副职薪酬核定方案，并在履行公司相关审议决策程序后，提交国投集团审核备案。

第六条 公司党委应对本企业负责人薪酬有关议案进行前置研究讨论。董事会对经理层薪酬进行审议，薪酬与考核委员会定期对薪酬管理体系合理性开展评估。

第三章 年度薪酬

第七条 企业负责人年度薪酬包括基本年薪和绩效年薪，负责人年度薪酬标准以公司标杆岗位全面目标薪酬为基础，结合短中长期薪酬结构设置情况确定，是企业、部门、个人全部完成经营目标、工作绩效和工作任务的理想薪酬，性质上属于预算/预估薪酬（以下简称年度薪酬标准），其中：



(一) 董事长、党委书记、总经理：结合实际情况，充分考虑高端人才引进、稀缺人才调配、历史贡献等因素，履行相应审议决策程序后确定。

(二) 专职党组织负责人：由国投集团在子公司标杆岗位目标薪酬的 0.6—0.9 倍之间核定，其中纪委书记的年度薪酬标准需征求驻国投纪检监察组意见。

(三) 经理层副职：综合考虑岗位价值、工作难度、职责跨度、业绩压力等因素，由公司在标杆岗位年度薪酬标准的 0.6—0.9 倍之间确定，合理拉开差距。平均分配系数原则上不高于 0.85，最高分配系数与最低分配系数的差距一般不小于 0.1。

(四) 董事的薪酬根据有关制度另行规定。

第八条 基本年薪是企业负责人的年度基本收入，企业负责人基本年薪为年度薪酬标准的 40%。

第九条 绩效年薪是指主要依据企业负责人绩效目标、重点任务完成情况发放的浮动性收入。

(一) 绩效年薪基于年度绩效考核评价结果发放，与企业经营业绩、经济效益和个人履职评价情况挂钩。绩效年薪标准原则上不得低于年度薪酬标准（基本薪酬与绩效年薪标准之和）的 60%。企业负责人绩效年薪应按照业绩贡献合理拉开内部分配差距。

(二) 对于推动改革发展、产业培育、科技创新、转型脱困等重大专项方面取得突破性进展、未在年度绩效考核中充分体现的，可根据工作实绩给予相关企业负责人额外奖励，纳入绩效年薪管理，原则上不超过年度薪酬标准的 20%。



(三) 企业负责人绩效年薪增长应与本企业经营业绩提升和经济效益提高相匹配。企业当年经济效益下降或业绩完成值低于上年的，负责人绩效年薪原则上应当下降或不得增长。企业因经营性因素导致当年新增亏损的，负责人绩效年薪原则上应根据亏损程度相应下降；对盈转亏、减利增亏的控股上市公司，负责人绩效薪酬应当下降。

(四) 企业负责人绩效年薪增长应与职工工资增长相适应。当年企业在岗职工平均工资未增长的，企业负责人绩效年薪不得增长。

(五) 企业负责人年度绩效考核结果为D级或年度综合考核评价为不称职的，不得兑现绩效年薪。

第十条 绩效年薪核定

(一) 董事长、党委书记、总经理的绩效年薪

绩效年薪=年度薪酬标准×60%×公司年度绩效系数

公司年度绩效系数=公司年度绩效考核得分÷100×K

K为调节系数，由公司股东会或董事会根据有关规定确定。

其中，按上述机制确定的总经理绩效年薪额度为发放上限，公司董事会按照任期制和契约化管理有关规定，结合个人业绩考核结果合理确定。

(二) 专职党组织负责人的绩效年薪

绩效年薪=年度薪酬标准×60%×(公司年度绩效系数×50%+个人考核评价系数×50%)

党委副书记个人考核系数按照国投集团党群工作部开展的年度党建考核评价等级确定。

纪委书记个人考核评价系数按照驻国投纪检监察组开展的纪委



书记年度考核评价等级确定。

对于同时担任党委副书记和纪委书记的，个人考核评价系数按照党委副书记个人考核系数、纪委书记个人考核评价系数各 50%权重计算。

(三) 经理层副职的绩效年薪

公司经理层副职绩效年薪总额由公司核定，公司在总额内综合经理层副职个人岗位贡献、绩效考核结果等合理拉开分配差距。个人绩效年薪根据在岗情况按照发薪月份计算。

1. 绩效年薪总额=标杆岗位年度薪酬标准×60%×0.85×年度平均在岗经理层副职人数×公司年度绩效系数。

2. 经理层副职个人年度综合考核评价等级为不称职时，扣减全部绩效年薪。

3. 经理层副职年度业绩考核等级为 A 级时，绩效年薪核定金额应高于绩效年薪标准，且核定额度占比应至少超过对应人数占比 10 个百分点；绩效为 A 的经理层副职个人绩效年薪在经理层副职个人绩效年薪核定值、绩效为 A 的经理层副职个人绩效年薪标准中按照孰高确定，具体核定方式如下：

绩效为 A 的经理层副职绩效年薪核定值=经理层副职绩效年薪总额 × $(\frac{\text{绩效为 A 的平均在岗经理层副职人数}}{\text{年度内平均在岗经理层副职人数}} + 10\%)$

4. 经理层副职成员年度业绩考核等级为 C 级时，绩效年薪核定金额应低于绩效年薪标准，绩效为 C 的经理层副职绩效年薪核定方式如下：

绩效为 C 的经理层副职个人绩效年薪核定值 = (经理层副职绩效



年薪总额-考核等级 A 级的经理层副职绩效年薪总额) ×

$$\frac{\text{经理层副职个人绩效年薪标准} \times \text{年度个人业绩考核得分} / 100}{\sum (\text{绩效为 B 和 C 的经理层副职个人绩效年薪标准} \times \text{年度个人业绩考核得分}) / 100}$$

情形	绩效为 C 的经理层副职绩效年薪
绩效为 C 的经理层副职个人绩效年薪核定值 < 经理层副职个人绩效年薪标准	不高于经理层副职个人绩效年薪核定值
绩效为 C 的经理层副职个人绩效年薪核定值 ≥ 经理层副职个人绩效年薪标准	不高于经理层副职个人绩效年薪标准 * J (J < 1, 具体由董事会结合考核分配等情況研究确定)

5. 经理层副职成员年度业绩考核等级为 B 级时, 绩效年薪按以下方式核算:

$$\text{绩效为 B 的经理层副职个人绩效年薪} = \text{绩效为 B 的经理层副职绩效年薪总额} \times \frac{\text{经理层副职个人绩效年薪标准} \times \text{年度个人业绩考核得分} / 100}{\sum (\text{绩效为 B 的经理层副职个人绩效年薪标准} \times \text{年度个人业绩考核得分}) / 100}$$

绩效为 B 的经理层副职绩效年薪总额 = 经理层副职绩效年薪总额 - 考核等级为 A 级的经理层副职绩效年薪总额 - 考核等级为 C 级的经理层副职绩效年薪总额。

第十一条 党建奖惩

党建奖惩是按照国投集团党建工作责任制考核评价结果给予企业负责人的额外奖励或扣减, 纳入绩效年薪管理。根据国投集团相关考核结果确定。对于同时担任两个及以上职务的, 党建奖惩标准原则上以主要职务为准。确定标准如下:

结果为 A, 党委书记、副书记按照绩效年薪的 5% 给予奖励, 经理层副职、纪委书记按照绩效年薪的 2%—4% 给予奖励, 具体由公司党委研究决定。



结果为 B，党委书记、副书记按照绩效年薪的 3%给予奖励，经理层副职、纪委书记按照绩效年薪的 1%—3%给予奖励，具体由公司党委研究决定。

结果为 C，不发放党建奖励。

第十二条 结果为 D，党委书记、副书记按照绩效年薪的 5%进行扣减，经理层副职、纪委书记按照绩效年薪的 2%—4%进行扣减，具体由公司党委研究决定。递延支付

企业负责人绩效年薪实行递延支付制度，递延支付周期为 3 年，绩效年薪的 85%在年度考核结果确定当年兑现，绩效年薪的 15%在后续 3 年内结合兑现条件达成情况按照 5%、5%、5%的比例支付。对于在递延期发现企业负责人在绩效年薪归属年度因存在重大风险、业绩严重不实启动考核追溯调整机制的，经国投集团认定，扣减部分或全部递延支付的绩效年薪。

第四章 中长期激励

第十三条 中长期激励包括任期激励和其他中长期激励收入。

第十四条 任期激励体现企业负责人完成任期内战略规划的情况，与公司任期考核结果、个人任期考核结果挂钩。

任期激励标准=任期内年度薪酬标准之和×提取比例。

任期激励提取比例根据公司有关规定执行。企业负责人任期绩效考核结果为 D 级或任期综合考核评价为不称职的，不得兑现任期激励。

第十五条 任期激励水平核定

(一) 董事长、党委书记、总经理的任期激励=任期激励标准×公



司任期考核系数

公司任期考核系数=公司任期考核得分÷100，具体由股东会或董事会确定。

其中，按上述机制确定的总经理任期激励额度为发放上限，公司董事会按照任期制和契约化管理有关规定，结合个人业绩考核结果合理确定。

(二) 专职党组织负责人的任期激励=任期激励标准×(子公司任期考核系数×50%+个人任期激励系数×50%)

专职党组织负责人的任期激励系数，按照本人任期内由远及近年度个人考核评价系数，按照30%、30%、40%的权重（两年为40%、60%，一年为100%），加权计算确定。

(三)经理层副职的任期激励由董事会核定公司经理层副职任期激励总额，公司在总额内综合经理层副职个人岗位贡献、绩效考核结果等合理拉开分配差距。

1. 经理层副职任期激励总额=标杆岗位年度薪酬标准×提取比例×0.85×任期年限×任期内平均在岗经理层副职人数×子公司任期考核系数

2. 经理层副职个人任期综合考核评价等级为不称职时，扣减全部绩效年薪。

3. 经理层副职任期考核等级为A级时，任期激励核定金额应高于任期激励标准，且核定额度占比应至少超过对应人数占比10个百分点；具体核定方式如下：

绩效为A的经理层副职任期激励=经理层副职任期激励总额



$$\times \left(\frac{\text{绩效为 A 的平均在岗经理层副职人数}}{\text{年度内平均在岗经理层副职人数}} + 10\% \right)$$

4. 经理层副职成员任期考核等级为 C 级时，任期激励核定金额应低于任期激励标准，绩效为 C 的经理层副职任期激励核定方式如下：

绩效为 C 的经理层副职个人任期激励核定值 = (经理层副职绩效年薪总额 - 任期考核等级 A 级的经理层副职任期激励总额) ×

$$\frac{\text{经理层副职个人任期激励标准} \times \text{个人任期考核得分} / 100}{\Sigma (\text{绩效为 B 和 C 的经理层副职个人任期激励标准} \times \text{个人任期考核得分} / 100)}$$

情形	绩效为 C 的经理层副职绩效年薪
绩效为 C 的经理层副职个人任期激励核定值 < 经理层副职个人任期激励标准	不高于经理层副职个人任期激励核定值
绩效为 C 的经理层副职个人任期激励核定值 ≥ 经理层副职个人任期激励标准	不高于经理层副职任期激励年薪标准 * J (J < 1, 具体由董事会结合考核分配等情况研究确定)

5. 经理层副职成员任期考核等级为 B 级时，任期激励按以下方式核算：

$$\text{绩效为 B 的经理层副职个人任期激励} = \text{绩效为 B 的经理层副职任} \\ \text{期激励总额} \times \frac{\text{经理层副职个人任期激励标准} \times \text{任期考核得分} / 100}{\Sigma (\text{绩效为 B 的经理层副职个人任期激励标准} \times \text{任期考核得分}) / 100}$$

绩效为 B 的经理层副职任期激励总额 = 经理层副职任期激励总额
- 考核等级为 A 级的经理层任期激励总额 - 考核等级为 C 级的经理层任期激励总额。

第十六条 公司结合自身情况适时实施国有控股上市公司股权激励、国有科技型企业股权和分红激励、国有控股混合所有制企业员工持股、超额利润分享、跟投、战略激励计划等中长期激励，具体按照



公司中长期激励有关规定执行。

第十七条 企业负责人原则上只采取上述一种中长期激励方式，且不得参与下级企业股权型激励计划，特殊情况下确需持有下级企业股权的，应经董事会或股东会批准。

对于企业负责人参与中长期激励计划的，应审慎确定个人中长期激励额度、授予比例，合理控制分期行权比例，不得出现因集中行权导致当年薪酬畸高。其中，岗位分红、项目收益分红、科技成果转化现金奖励、超额利润分享、战略激励计划、虚拟股权及其他与长周期业绩挂钩的现金型激励以及股权激励中的企业权益授予价值，均应纳入企业负责人薪酬总水平管理。

第五章 津补贴及福利性待遇管理

第十八条 除下列情形外，企业负责人不得以任何名义领取其他货币性收入：

(一) 国家规定的取暖费、防暑降温费。

(二) 国家规定的政府特殊津贴、院士津贴、高薪工程津贴、国家科学技术奖等，纳入经批准的评比达标表彰项目按照国家规定给予个人非由企业资金承担的奖金。

(三) 国家规定的境外工作补贴以及通信、交通等履职待遇、业务支出相关补贴等。参加或承担符合规定的非本单位课题、项目以及参加评审、讲课或写作等所获得的补贴（劳务费）。

第十九条 企业负责人按照国家有关规定参加基本养老保险、基本医疗保险等基本社会保险，缴存住房公积金。



第二十条 企业负责人参加公司建立的企业年金，其缴费比例不得超过国家统一规定的标准，公司当期缴费计入企业负责人年金个人账户的最高额度不得超过参与公司年金计划职工平均水平的5倍。

第二十一条 企业负责人参加公司建立的补充医疗保险计划，其缴费比例不得超过国家规定的标准，补充医疗保险待遇按公司有关规定执行。

第二十二条 公司不得为负责人购买商业性补充养老保险、分红型商业保险以及其他高端商业保险。

第二十三条 企业负责人非货币性福利待遇应与职工同等享受。

第六章 薪酬待遇支付

第二十四条 薪酬支付

(一) 基本年薪按月支付，支付标准为基本年薪除以12。

(二) 绩效年薪可结合实际按月预发，预发比例原则上不应超过绩效年薪标准的25%，企业连续三个月出现利润总额累计同比下降且完成进度低于预算时间进度的，应暂停企业负责人本年度剩余月份的绩效年薪预发。

(三) 任期激励在任期结束后，根据任期考核结果兑现。

(四) 中长期激励根据相应考核结果，按有关规定兑现。

第二十五条 企业负责人薪酬为税前收入，个人所得税由所在单位依法代扣代缴。

第二十六条 企业负责人的基本社会保险、住房公积金、企业年金等应由个人承担的部分，由所在单位代扣代缴；应由单位承担的部



分，由单位支付。

第七章 规范管理与监督

第二十七条 年度内岗位发生变动的企业负责人，自岗位调整通知文件印发的次月起执行新岗位薪酬标准。

第二十八条 因组织调动、退休、身故等原因离开原岗位的企业负责人，自岗位调整通知文件印发的次月起，除按当年在负责人岗位实际工作月数计提的绩效年薪、按当期在负责人岗位实际工作月数计提的任期激励和现金型中长期激励外，不得继续在原企业领取薪酬。其中，因在人大、政协等机构任职或病休等原因离开原岗位、但工资关系保留在企业的，可按有关规定继续在企业领取基本年薪。

第二十九条 因违纪违法、主动辞职、不胜任岗位等原因解除（终止）劳动合同的或被解聘的企业负责人，原则上不再发放绩效年薪、任期激励和现金型中长期激励。以往年度绩效年薪递延部分符合兑现条件的仍可支付。

第三十条 企业负责人原则上应当在任职单位取酬，上级单位外派的企业负责人，经上级单位审批后可在派出单位取酬，并按照取酬单位薪酬管理制度进行管理。

第三十一条 企业负责人不得在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。

第三十二条 企业负责人存在违反规定自定或发放薪酬、津补贴、其他福利性货币收入，兼职取酬等违反国投集团及公司薪酬分配政策的，应追回违规所得收入，并视情节轻重，依据有关规定给予党纪政



务处分、组织处理、经济处罚。企业负责人因违纪违规受到处理的，视情节轻重减发或扣发全部绩效年薪、任期激励和现金型中长期激励。

第三十三条 企业负责人违反国家有关法律法规规定，未履行或未正确履行职责，导致发生重大决策失误、重大安全责任事故和网络安全事件、重大生态环境事件和质量事故、重大违纪和法律纠纷案件、重大风险事件等，造成重大不良影响或者造成国有资产流失，对相关企业负责人扣减当年绩效年薪，或追索扣回部分或全部已发责任年度的绩效年薪、任期激励和现金型中长期激励。薪酬追索扣回办法也适用于已经离职和退休的企业负责人。

第八章 附 则

第三十四条 本办法由党群与人力部负责解释和修订。

第三十五条 本办法自股东会审议通过之日起施行，原《厦门市美亚柏科信息股份有限公司高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。公司现有规定与本办法不一致的，以本办法为准，未尽事宜，按照有关法律法规、上级规范性文件执行。