

北京中科三环高技术股份有限公司 企业负责人薪酬管理办法

(2026年6月修订)

第一章 总 则

第一条 为推动北京中科三环高技术股份有限公司（以下简称中科三环）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）、中科实业集团（控股）有限公司（以下简称中科集团）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，结合中科三环实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于中科三环总部。

第三条 本办法所称企业负责人，是指党总支书记、副书记，董事长、副董事长、董事（不含外部董事），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企业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）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”。

（四）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。

（五）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

第五条 上级单位和中科三环根据管理权限和职责分工，开展企业负责人薪酬管理工作，对子企业负责人开展业绩考核并提出薪酬分配意见。

第六条 中科三环人力资源部是企业负责人薪酬的归口管理部门。中科三环证券部、财务部、内控审计部、企业发展部等部门按照职责分工承担相关工作。

第七条 中科三环负责按照有关规定做好本企业负责人薪酬的管理工作，主要职责包括制定本企业负责人薪酬管理实施细则；拟订本企业负责人薪酬分配方案；做好本企业负责人薪酬的全过程管理等。中科三环党总支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。

第三章 薪酬管理

第八条 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。

第九条 企业应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各企业负责人薪酬水平。其中，党总支书记、董事长的薪酬水平，由上级单位建议，按照公司治理程序确定；总经理、副总经理等其他负责人的薪酬水平，由中科三环报上级单位审核通过后，按照公司治理程序确定。

第一节 年度薪酬

第十条 企业负责人年度薪酬由基本年薪和绩效年薪构成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 60%。

第十一条 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

根据企业经营规模，企业负责人基本年薪分为 I、II 档。

企业上年度合并营业总收入在 15 亿元以下的为 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

企业上年度合并营业总收入在 15 亿元(含)以上的为 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

上年度国科控股系统内在岗职工平均工资由国科控股根据上年度工资总额清算情况确定并由上级单位发布,中科三环董事会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

党总支书记、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《北京中科三环高技术股份有限公司企业负责人经营业绩考核管理办法》确定。

2. 分配系数

党总支书记、董事长分配系数为 1.0。总经理及其他负责人分配系数由企业根据相关制度考核履职情况后，在 0-1.0 范围内合理确定。

第十二条 中科三环董事会薪酬与考核委员会应于董事会召开前，根据企业负责人年度经营业绩考核结果，向董事长、总经理征求相关奖惩提议后，形成企业负责人薪酬分配方案草案。企业负责人薪酬分配草案履行国资管理和相关审核程序后，董事会薪酬与考核委员会形成企业负责人薪酬分配议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（不含党总支副书记）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上级单位对其考核结果确定；党总支副书记的岗位系数、分配系数由党总支书记提议。

第二节 任期激励收入

第十三条 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。

第十四条 党总支书记、董事长任期激励收入的核定方法为：

任期激励收入 = Σ 任期内党总支书记、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中科三环企业负责人经营业绩考核管理办法相关规定执行。

第十五条 其他负责人的任期激励收入按照党总支书记、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 = 党总支书记、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。

第十六条 中科三环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。企业负责人任期激励收入分配草案履行国资管理和相关审核程序后，董事会薪酬与考核委员会形成正式议案并履行公司治理决策程序。

第三节 薪酬发放

第十七条 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。

第十八条 企业负责人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%。

第十九条 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。

第二十条 第一年执行本制度时，企业负责人经年度业绩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。

第二十一条 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

第二十二条 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。建立企业年金、补充医疗保险的，其缴费比例不得超过国家、企业所在地统一规定的标准。

企业不得支付应当由企业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。企业不得为企业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、企业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，在企业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 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。

第二十四条 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、国科控股及中科集团组织评选的各类奖励和人才津贴、国科控股及中科集团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上级单位。除此以外的货币性收入，实行一事一批，经上级单位审核通过后予以发放。

企业负责人不得在本企业及下属企业领取评审费、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）给予企业的奖金和实物奖励。

第二十五条 企业负责人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。

第二十六条 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，企业应依法为其负责人代扣代缴个人所得税。

第二十七条 企业负责人薪酬应按照规定计入本企业职工工资总额，在单位成本费用中列支。

第二十八条 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。

第二十九条 企业及其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。

第三十条 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整改要求或调整意见。

第五章 责任追究

第三十一条 中科三环应加强对企业负责人薪酬情况的监督检查，将企业负责人薪酬管理情况将纳入审计、巡察等监督检查范围，适时开展专项检查或审计。对在企业负责人薪酬管理过程中存在弄虚作假、违规违纪违法等行为的，上级单位和中科三环将严肃追究相关人员责任。

第三十二条 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，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。

第三十三条 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，待履行国资管理和相关审核程序后，中科三环董事会薪酬与考核委员会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。

第三十四条 企业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

第三十五条 企业负责人的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。

第三十六条 本办法经中科三环股东会审议通过后执行。

第三十七条 本办法由中科三环董事会薪酬与考核委员会负责解释。

第三十八条 中科三环现行相关规定与本办法不一致的，按照本办法执行。

北京中科三环高技术股份有限公司

2026年6月15日