

中国测绘科学研究所属企业主要负责人薪酬管理办法（试行）

（测研院〔2023〕46号）

院属各单位：

《中国测绘科学研究所属企业工资总额管理办法（试行）》《中国测绘科学研究所属企业主要负责人薪酬管理办法（试行）》已经11月17日党委会审议通过。现印发给你们，请遵照执行，执行中如有问题与建议，请向归口管理部门反馈。

2023年11月23日

中国测绘科学研究所属企业主要负责人薪酬管理办法（试行）

第一条 为加强企业主要负责人薪酬管理，建立健全激励约束机制，依据自然资源部所属国有企业负责人薪酬管理办法，结合院实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于院党委管理的全资和控股企业的总经理、经理、董事长或执行董事等主要负责人（以下简称“企业负责人”）。

第三条 企业负责人薪酬管理遵循以下原则：

（一）贯彻“两个一以贯之”，坚持党的全面领导、完善现代企业制度，突出激励与约束相结合、物质激励与精神激励相结合、短期激励和长期激励相结合。

（二）坚持分类管理，建立与企业功能、职责定位相适应的差异化考核评价办法，严格规范企业负责人薪酬分配。

（三）坚持统筹兼顾，形成企业负责人和职工之间的合理收入分配关系，调节薪酬差距，维护股东、企业负责人和职工等各方的合法权益，促进企业健康可持续发展。

第四条 企业负责人薪酬与企业同期经济效益挂钩，与企业职工平均工资水平保持合理比例，以经营业绩考核为基础，按照以下原则调整确定：

（一）企业负责人薪酬增长与企业在岗职工工资增长相协调，与企业效益增长相一致，且增长幅度不得超过经济效益增长幅度；

（二）经济效益较上年下降的，除受政策调整等非经营性因素影响外，当年企业负责人薪酬应相应下降；

（三）未实现国有资产保值增值的，企业负责人薪酬适度下调；

（四）坚持客观公正、定性定量相结合，科学设置考核指标，合理确定考核目标，规范考核程序，严格考核管理。

第五条 企业负责人薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。

第六条 基本年薪根据人力资源和社会保障部认定的上年度中央企业在岗职工平

均工资的 2 倍以内，具体由企业董事会或执行董事根据企业实际情况确定，原则上每年核定一次。

第七条 绩效年薪是指与企业负责人年度经营业绩考核结果相挂钩的收入，按“绩效年薪=基本年薪×年度考核评价系数”。

第八条 任期激励收入是指与企业负责人任期经营业绩考核结果相挂钩的收入，根据任期经营业绩考核结果确定任期激励收入。

第九条 企业负责人年度经营业绩考核坚持经济效益与社会效益相结合，主要考核指标为利润总额、营业收入、净资产收益率、国有资产保值增值、党建工作、科技创新、社会贡献等。经营业绩考核评分标准详见附件 1。

第十条 企业负责人年度经营业绩考核采取评分制与等级评定相结合的办法，年度经营业绩考核结果分为五个等级，具体为：90 分(含)至 100 分(含),为 A 级；80 分(含)至 90 分，为 B 级；70 分(含)至 80 分，为 C 级；60 分(含)至 70 分，为 D 级；60 分以下，为 E 级。

对于出现严重违法违纪违规行为的企业，当年企业负责人年度经营业绩考核结果直接确定为 E 级。

第十一条 企业负责人年度经营业绩考核由院组织实施，院成立考核工作小组，成员包括院分管领导、相关职能部门负责人、除被考核人以外的企业董事、企业经营班子成员。

第十二条 院考核工作小组完成院属企业负责人年度经营业绩考核汇总后形成考核等级建议，报院审定。根据院审定的企业年度经营业绩考核结果计算年度考核评价系数。年度考核评价系数详见附件 2。

第十三条 企业负责人实行任期制，一个任期一般为三年。任期结束，由院组织对企业负责人进行任期经营业绩考核评价。

第十四条 企业负责人任期经营业绩考核采取等级评定与评分制相结合的办法，考核结果包括任期经营业绩考核得分及考核等级评定。

（一）任期经营业绩考核基础分为企业负责人任期内各年度经营业绩考核得分的平均值。

（二）任期内实现国有资产保值增值的，任期经营业绩考核得分=任期经营业绩考核基础分×（1+主营业务收入平均增长率）。

（三）任期经营业绩考核结果分为 A、B、C、D、E 五个等级，每个等级对应的分数区间与年度经营业绩考核分数区间相同。

（四）任期内没有实现国有资产保值增值的，任期经营业绩考核结果在经营业绩考核基础分对应的考核等级基础上，降低一个等级确定考核结果。

第十五条 企业负责人基本年薪按月支付。绩效年薪按照先考核后兑现原则，按考核年度一次性兑现。任期激励收入在任期考核结束后，根据任期考核结果，一次性或延期兑现，详见附件 3。

第十六条 年内离任的企业负责人，根据本人年度考核评价结果，按其在企业负责人岗位实际工作月数计提相应绩效年薪。因本人原因任期未满的，不得实行任期激励；非本人原因任期未满的，依据任期考核结果并结合实际任职时间及贡献发放相应任期激励收入。

第十七条 院属企业应于当年经营业绩考核后及时制定企业负责人薪酬清算方案，按程序报院审定。包括以下内容：

（一）企业的基本情况，包括企业年度经营情况、在岗职工人数（包括年初数、年末数）、工资总额、人均工资及增长情况等。

（二）企业负责人薪酬确定情况，包括基本年薪的确定方案、绩效年薪的确定方案、任期激励收入的确定方案等。

第十八条 企业负责人薪酬应计入企业工资总额，在工资统计中单列，在企业成本中列支，财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。

第十九条 除国家规定并经院批准外，企业负责人不得在其他任何企业或单位兼职、任职，经院批准的在企业出资企业兼职的企业负责人不得在兼职企业领取任何形式的报酬。

第二十条 建立健全内部监督制度。将企业负责人薪酬制度、薪酬方案等在企业内部公开，接受职工监督。

第二十一条 严格按照核定标准发放企业负责人薪酬，不得超发，发现问题，责令相关企业整改，严肃追究主要负责人和相关责任人责任。院按照规定对企业负责人薪酬进行监督，对违反相关规定的，将依规追究相关人员责任。

第二十二条 本办法自发布之日起执行，《中国测绘科学研究院管理企业负责人薪酬制度改革及考核评价办法（测研院字〔2016〕54 号）同时废止。

第二十三条 本办法由院属企业管理部门负责解释。

附件：1. 院属企业负责人经营业绩考核评分标准
2. 年度考核评价系数表
3. 任期激励收入标准

附件 1

院属企业负责人经营业绩考核评分标准

考核指标	基本分	调节分极值	评分要求	评分方式
利润总额	20	+2 -20	一、当利润总额完成值≥ 0时 1. 增减率>0时, 加分公式为: $n \times (\text{增减率} \times 100)$。其中, $0 < \text{利润总额} \leq 100$ 万时, $n=0.1$ 分; $100 \text{ 万} < \text{利润总额} \leq 500$ 万时, $n=0.3$ 分; ... 即当利润总额大于 100 万时, 以 400 万为一个档差, n 值在上一档分值的基础上增加 0.2 分。 2. 增减率<0时, 每下降 1%, 减 1 分。 二、当利润总额完成值<0时 1. 增减率>0时, 得基本分。 2. 增减率<0时, 每下降 1%, 减 2 分。 增减率计算公式为: $(\text{本年度实际完成值} - \text{目标值}) / \text{目标值}$	根据年度财务决算与年度经营目标值对比计算所得。
营业收入	20	+2 -20	本年度实际完成值与目标值相比, 每增长/下降 1%, 加/减 1 分; 增减变动情况的计算公式为: $(\text{本年度实际完成值} - \text{目标值}) / \text{目标值}$	
净资产收益率	14	+2 -14	本年度实际完成值与目标值相比, 每增长/下降 1%, 加/减 1 分; 增减变动情况的计算公式为: $\text{本年度实际完成值} - \text{目标值}$。	
国有资产保值增值率	8	+2 -8	本年度实际完成值与目标值相比, 每增长/下降 1%, 加/减 1 分; 增减变动情况的计算公式为: $\text{本年度实际完成值} - \text{目标值}$。	
企业管理与党建	10	+2 -10	企业规范运行, 重大事项管理的合规性; 党建落实情况。	由院考核工作小组所有参评人员的平均值。
科技创新	6	+2 -6	科技创新成果产出情况。	

考核指标	基本分	调节分极值	评分要求	评分方式
社会贡献	7	+3 -7	国家及省部级科技创新平台建设情况，企业社会效益与社会影响，对自然资源部和院重点任务的支撑与保障情况。等。 一、加分项（>0）：获得的省部级以上科技奖励或其他社会荣誉； 二、减分项（<0）：发生责任事故或违法违纪违规行为等。	
总分	85	+15 -85		

注：1. 经济效益指标数据必须与财务决算预报口径保持一致。
2. 目标值原则上不低于前三年实际完成值的平均值。
3. 结果保留至小数点后两位。

附件 2

年度考核评价系数表

经营业绩考核得分档次	考核评价系数取值公式
A 级（ ≥ 90 ）	$1.5 + 0.5 \times (\text{考核分数} - 90) / 10$
B 级（ ≥ 80 ）	$1.0 + 0.5 \times (\text{考核分数} - 80) / 10$
C 级（ ≥ 70 ）	$0.5 + 0.5 \times (\text{考核分数} - 70) / 10$
D 级（ ≥ 60 ）	$0.5 \times (\text{考核分数} - 60) / 10$
E 级（ < 60 ）	0

注：考核评价系数保留至小数点后两位。

附件 3

任期激励收入标准

任期考核得分档次	任期激励收入
A 级（ ≥ 90 ）	任期内年薪总水平 $\times 30\%$
B 级（ ≥ 80 ）	任期内年薪总水平 $\times 25\%$
C 级（ ≥ 70 ）	任期内年薪总水平 $\times 20\%$
D 级（ ≥ 60 ）	任期内年薪总水平 $\times 10\%$
E 级（ < 60 ）	0