

# 中国国际金融股份有限公司 薪酬管理制度

## 第一章 总则

**第一条** 为建立健全中国国际金融股份有限公司（以下简称公司）薪酬管理体系，树立正确的薪酬激励导向，充分发挥薪酬的激励与约束作用，推动公司高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《证券公司治理准则》及《证券公司建立稳健薪酬制度指引》等法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管部门及证券交易所的有关规定（以下合称有关法规），以及《中国国际金融股份有限公司章程》（以下简称公司章程），结合公司实际，制定本制度。

**第二条** 公司薪酬管理的基本原则：

（一）坚持政治引领。不断深化对金融工作政治性、人民性的认识，坚持服务国家战略与实体经济，通过建立科学、合理、规范的薪酬管理体系，保障公司稳健经营、推动公司高质量发展。

（二）注重程序规范。基于公司章程等相关规定及本制度要求，严格落实薪酬决策程序要求，通过完善公司治理、明确各方职责、强化监督机制，保障薪酬制度有效落实，确保薪酬约束机制与合规管理有效衔接。

（三）树立正确导向。建立以岗位价值为基础、业绩为导

向的正向激励体系，树立正确的价值观，坚持“合规、诚信、专业、稳健”的文化理念，薪酬分配重点向基层岗位、关键岗位、紧缺急需高层次高技能人才倾斜。

（四）激励约束统一。薪酬管理与风险管理紧密结合，平衡当期与长期、收益与风险的关系，建立薪酬与风险相挂钩的有效机制，保障全面风险管理的有效落实，切实发挥薪酬对风险防控的约束作用。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬委员会制订，董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准。公司党委组织部/人力资源部负责薪酬管理工作的具体组织实施。

## **第二章 工资总额决定机制**

**第四条** 本制度所称工资总额，是指在一个会计年度内支付给与公司建立劳动关系的全部员工的现金性劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。计算口径为按照权责发生制计提的集团合并报表口径。

**第五条** 公司按照工资与效益联动机制确定工资总额，当年工资总额应综合考虑经济效益、绩效评价系数、考核目标完成情况等因素合理确定。如有法规或上级单位另有规定的，按有关规定执行。

**第六条** 公司工资总额实行预决算管理。公司每年度编制

工资总额预算方案，履行公司治理程序，并向上级主管部门备案。公司按要求向主管部门报送年度工资总额决算情况。

### **第三章 薪酬管理**

**第七条** 公司董事的薪酬方案由股东会审议。执行董事基于其在公司担任的高级管理人员职务领取薪酬，不就履行董事职责从公司领取董事薪酬、津贴或会议费。非执行董事自公司股东及/或股东相关单位领取薪酬的，不再就履行董事职责从公司领取董事薪酬、津贴或会议费。职工董事按其在公司的工作岗位领取薪酬，不就履行董事职责从公司领取董事薪酬、津贴或会议费。独立非执行董事按照股东会审议通过的标准或方案从公司领取董事津贴、会议费。

**第八条** 公司高级管理人员薪酬主要由固定薪酬、绩效薪酬和中长期激励（如有）构成，其中绩效薪酬占比原则上不低于固定薪酬与绩效薪酬总额的50%。上级单位另有规定且严于本制度的，按有关规定执行。

**第九条** 公司基于有关要求，综合考虑市场可比券商薪酬水平、公司整体经营业绩、岗位贡献、个人考核结果等因素，合理确定高级管理人员薪酬水平。

**第十条** 公司按月发放固定薪酬。充分考虑公司业务发展趋势和薪酬策略等因素，合理确定绩效薪酬等发放节奏。

## 第四章 绩效考核

**第十一条** 公司应当按照有关法规的要求，建立和完善绩效考核体系，根据高级管理人员的履职情况对其进行绩效考核。公司应当将职业操守、廉洁从业情况、社会责任履行情况、服务客户水平等作为重要考量因素，加强正向引导激励和反向惩戒约束作用。

**第十二条** 公司执行董事同时担任高级管理人员或其他职务、职工董事同时担任其他工作岗位，并相应领取绩效薪酬的，按其在公司担任的高级管理人员或其他职务、其他工作岗位参与绩效考核。

**第十三条** 独立非执行董事、在股东或相关单位领取薪酬的非执行董事不从公司领取与经济效益、经营业绩或个人履职考核结果挂钩的绩效薪酬，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

**第十四条** 公司高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬委员会负责组织，依据经审计的财务数据开展，绩效薪酬和中长期激励（如有）的确定和支付将以绩效评价为重要依据。

**第十五条** 公司董事会按年度向股东会报告并披露董事履职情况、绩效评价结果（如适用）及其领取薪酬情况。

## 第五章 薪酬递延与止付追索

**第十六条** 公司建立符合监管要求的高级管理人员薪酬递

延支付机制。高级管理人员绩效薪酬的40%以上应当采取延期支付方式，延期支付期限按照有关规定并结合公司实际情况确定，一般不少于3年，确保绩效薪酬支付期限与风险持续期限相匹配。

**第十七条** 公司建立薪酬止付与追索机制，高级管理人员在自身职责内未能勤勉尽责或者涉及个人违法违规违纪情形，使得公司发生重大违法违规行为或者给公司造成重大风险损失的，公司应当依法依规止付未支付部分或全部薪酬，并将相应期限内已发放的部分或全部绩效薪酬追回。

绩效薪酬追回期限原则上与相关责任人的行为发生期限一致。绩效薪酬追索扣回规定适用于已离职或退休人员。

## **第六章 附则**

**第十八条** 公司薪酬管理遵守有关法规、公司章程和政策要求。本制度未尽事宜或与本制度生效后颁布、修改的有关法规、公司章程或政策要求相冲突的，均按有关法规、公司章程或政策要求为准，并适时修订本制度。

**第十九条** 本制度所称“低于”不含本数；“以上”、“不少于”均含本数。

**第二十条** 本制度以中文书写，其他任何语种的制度与中文版制度有歧义时，以中文版制度为准。

**第二十一条** 本制度由董事会拟定，经股东会审议通过后生效并实施。本制度由公司董事会负责解释。