

北方国际合作股份有限公司

经理层成员薪酬管理办法

(于 2022 年 7 月 7 日经公司八届十二次董事会审议通过)

第一章 总 则

第一条 为进一步规范北方国际合作股份有限公司（以下简称“公司”）经理层成员薪酬管理工作，建立有效的激励约束机制，充分激发经理层成员干事创业激情和创新创造活力，确保公司经营目标实现和推动高质量发展，根据国家有关法律法规、政策要求及本公司《公司章程》，制定本办法。

第二条 本办法所称的经理层成员，是指公司总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高级管理人员。

第三条 薪酬管理原则

（一）依法合规原则。符合国家相关政策法规和公司章程具体要求，科学厘清董事会等治理主体对经理层成员薪酬管理的职责边界和履职方式。

（二）持续改善原则。年度、专项与任期激励相结合，构建鼓励勇于担当、对标先进、追求卓越的激励机制，持续提升管理水平。

（三）权责对等原则。坚持激励与约束相结合，建立与考核紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配的激励约束机制，绩效增、薪酬增，绩效降、薪酬降。

第二章 管理机构及职责

第四条 公司党委是经理层成员薪酬管理的前置研究机构，听取、研究讨论经理层成员薪酬管理办法等，并提出相关建议。

第五条 公司董事会是经理层成员薪酬管理的决策机构，负责审定经理层成员薪酬管理办法，监控、指导经理层成员薪酬管理办法的实施，审定经理层成员薪酬管理运行中的重大或突发变化事项，审定经理层成员薪酬。

第六条 薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，负责研究和审查经理层成员的薪酬政策与方案，对经理层成员薪酬提出建议，并对政策与方案执行情况进行监督。

第三章 薪酬结构与标准

第七条 经理层成员的薪酬主要由年度薪酬、任期激励、专项奖励等构成。

（一）年度薪酬包括基本年薪和绩效年薪。基本年薪是经理层成员年度基本收入，绩效年薪是与经理层成员年度综合考核评价结果相挂钩的收入。

（二）任期激励是与经理层成员任期经营业绩考核结果相挂钩的薪酬收入，将任期内年度薪酬的一部分延期支付，任期经营业绩考核结果为 B 级及以上的，全额兑现各年度延期支付部分，B+级及以上的在此基础上，再增加一定比例的任期奖励。

（三）专项奖励根据“一事一议”原则，根据有关规定或

通知执行。

第八条 年度绩效兑现和任期激励标准

年度综合考核评价结果、任期经营业绩考核结果与薪酬兑现对应方式如下：

人员类别	考核等级	绩效年薪兑现系数	任期激励
总经理	A+	根据总经理个人考核等级确定	延期支付部分全部兑现，再增加一定比例作为奖励
	A		
	B+		
	B		延期支付部分全额兑现
	C		扣减延期支付部分的 50%
经理层副职	A+	(0.85, 0.9]	延期支付部分全额兑现，再增加一定比例作为奖励
	A	(0.8, 0.85]	
	B+	(0.75, 0.8]	
	B	[0.6, 0.75]	延期支付部分全额兑现
	C	0	扣减延期支付部分的 50%

第九条 责任追究

(一) 党中央决策部署的重大专项任务未按期完成，发生保密违法行为或重大保密违规问题，较大及以上网络安全事件、法律纠纷案件造成重大损失或者恶劣影响，发生严重及以上质量问题，发生重伤及以上安全生产事故，发生突发环境事件，发现存在质量安全环保严重违规等行为，审计中发现较大潜亏等，根据公司有关规定实施责任追究，扣减当年绩效年薪，或追索扣回部分或全部已发绩效年薪、专项奖励和任期激励；情节严重的，给予组织责任追究；涉嫌违纪违法的，依纪依法处理。

(二) 建立责任终身追究机制。有关责任人员因调任、

离职、退休等原因已离开原工作岗位的，应予以责任追究。

（三）责任追究由公司相关管理部门依据职责和规定提出意见，经公司批准后实施。有特别规定的从其规定。

第四章 薪酬发放实施与管理

第十条 工作流程

薪酬与考核委员会根据经理层成员年度综合考核评价等级、任期经营业绩考核等级和专项考核结果，拟订年度薪酬、任期激励和专项奖励分配方案，经报董事会审议通过后实施。

第十一条 经理层成员基本年薪按月支付，绩效年薪按照一定比例实施预发。年度绩效考核和综合考核评价结束后，兑现年度薪酬的当期支付部分，对存在责任追究问题的，应部分或全额扣减延期支付的薪酬。

第十二条 经理层成员的薪酬计入工资总额，单独统计列示。薪酬方案和考核兑现个人收入的原始资料至少保存 15 年。

第十三条 经理层成员坚持收入唯一制，除国家明确规定和年度薪酬、任期激励和专项奖励外，不得再领取其他任何收入。具体薪酬收入、履职待遇、业务支出等事项，按照公司相关规定严格执行。

第五章 附 则

第十四条 本办法由公司董事会负责解释。

第十五条 本办法自印发之日起施行。