

中信建投证券股份有限公司 薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为健全中信建投证券股份有限公司(以下简称公司)薪酬管理体系,建立科学有效的激励与约束机制,促进公司持续、稳定、健康发展,依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《证券公司建立稳健薪酬制度指引》等法律法规、规范性文件、行业规定及《中信建投证券股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》),结合公司实际情况,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事、高级管理人员及与公司签订劳动合同的全体职工。

第三条 公司薪酬管理应遵守以下基本原则:

- (一) 使命引领,牵引服务国家战略、赋能实体经济、增进居民福祉;
- (二) 战略匹配,与企业经济效益及市场水平相匹配,与合规风控情况挂钩;
- (三) 科学合理,兼顾效率与公平,按劳分配与责、权、利相结合;
- (四) 稳健全面,激励与约束并重,短期激励与中长期激励相结合。

第二章 管理机构

第四条 董事会承担薪酬管理的主体责任,并负责督促制度的有效落实。董事会应当对薪酬管理制度、工资总额管理制度、薪酬总额预算决算、高级管理人员绩效考核情况和薪酬情况等进行审议。

第五条 公司董事会下设薪酬与提名委员会,主要职责包括:对重大薪酬政策是否符合薪酬管理制度制定原则发表意见;制订董事、高级管理人员的考核标准并进行考核;制订、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案;法律法规、监管机构有关规定及董事会赋予的其他职责。

第六条 公司管理层负责组织实施公司薪酬管理制度及董事会相关决议。

人力资源部是公司负责薪酬管理的专门机构,具体负责有关薪酬管理的各

项事宜。

第三章 工资总额决定机制

第七条 工资总额是指公司在—个会计年度内直接支付给与本公司建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额。

第八条 公司依据国家及上级单位有关规定健全工资总额管理体系，制定工资总额管理制度。公司工资总额与经济效益指标联动，综合考虑劳动生产率、市场薪酬水平等因素合理确定，并按要求履行工资总额管理程序。

第四章 薪酬结构

第九条 公司薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励等构成。

第十条 高级管理人员绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

第十一条 公司按照国家及上级单位有关规定，为职工缴纳各项社会保险和住房公积金，并建立企业年金和补充医疗保险。

第十二条 独立董事领取津贴，津贴标准参考同行业同等规模公司的薪酬水平及履职工作量确定。未在公司担任其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬；在公司担任其他职务的非独立董事，其薪酬根据职务对应的薪酬管理体系确定，不领取董事薪酬。

第五章 绩效考核

第十三条 公司绩效管理分为组织绩效和个人绩效两个层次。绩效管理流程主要包括目标设定、跟踪辅导、绩效评估、应用发展、反馈与申诉等。

第十四条 公司制定组织绩效考核目标，并与职工共同制定个人绩效考核目标。绩效考核指标坚持长期目标与短期目标相结合，包括经济效益、合规风控及社会责任等核心指标，不盲目追求规模与排名，切实提升公司服务国家战略、赋能实体经济的能力。

第十五条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与提名委员会负责组织，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；公司可以委托第三方开展绩效评价。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第六章 薪酬发放

第十六条 基本薪酬，按月发放；绩效薪酬，在完成相应审批程序后发放。

第十七条 公司建立绩效薪酬递延支付机制，综合业务和岗位的风险属性明确适用人员、支付标准、年限和比例等内容。

第十八条 各项社会保险、住房公积金和企业年金，应由个人承担的部分，由公司从基本薪酬中代扣代缴，应由公司承担的部分由公司支付。

第七章 薪酬止付与追索扣回

第十九条 相关人员未能勤勉尽责，对公司违法违规行为或风险事项负有责任的，或者出现其他不符合支付要求情形的，公司可以减少、停止支付有关责任人员未支付部分的薪酬，要求其退还相关行为发生当年相关的全部或一定比例的绩效薪酬，减少、停止对其实施中长期激励。

第二十条 追索扣回期限原则上与相关责任人的违法违规行为发生期限一致。追索扣回范围适用于离职和退休的责任人员。

第八章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件、行业规定及《公司章程》执行。本制度条款与新颁布的相关法律法规、规范性文件、行业规定、《公司章程》及国有金融企业薪酬改革有关要求不一致时，以法律法规、规范性文件、行业规定、《公司章程》及国有金融企业薪酬改革有关要求为准。

第二十二条 本制度经董事会、股东会审议批准后执行，由董事会负责解释。