

# 建元信托股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理办法

### 第一章 总则

**第一条** 为完善建元信托股份有限公司（以下简称“公司”）的法人治理体系，规范董事、高级管理人员的薪酬管理，建立有效的董事、高级管理人员激励与约束机制，保障公司长期、稳定、健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《中华人民共和国劳动合同法》等法律法规、监管政策及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本管理办法。

**第二条** 本管理办法适用于公司全体董事、高级管理人员。其中，董事包括独立董事、非独立董事；高级管理人员是指经董事会聘任的公司高级管理人员（对于履职前需获监管批准任职资格的高级管理人员，以监管批准时间起算）。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理遵循以下原则：

（一）合法合规原则：严格遵守国家法律法规、监管规定及《公司章程》的要求。

（二）可持续发展原则：薪酬设计兼顾当期业绩激励与公司长期发展，引导董事、高级管理人员关注公司长远价值，推动公司持续健康发展。

（三）激励与约束并举原则：薪酬管理在方案设计、绩

效考核、风险控制等环节实现动态平衡，符合国有企业分配特点，既要激发董事、高级管理人员积极性，确保绩效优异者获得高的薪酬，又要强化刚性约束，确保董事、高级管理人员薪酬分配工作依规、有序。

（四）效率与公平兼顾原则：董事、高级管理人员薪酬管理要以岗位价值为基础，与公司经营效益及个人绩效相符，科学做好市场对标，统筹兼顾市场薪酬水平。

（五）干部管理权限原则：遵照干部管理权限，依法依规开展董事、高级管理人员的薪酬管理工作，落实相应决策与监督程序。

**第四条** 本管理办法实施后，凡遇国家法律法规、监管政策、行业规范以及公司政策或规定调整的，按照新规执行。

## 第二章 职责分工

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

**第六条** 高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明。

**第七条** 公司董事会薪酬与考核委员会是董事会按照《公司章程》设立的专门工作机构，负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核；负责制定、审查公司董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，对董事会负责。公司可以

委托第三方开展绩效评价。具体参照《建元信托股份有限公司董事会专门委员会实施细则》执行。

**第八条** 公司人力资源部配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员的薪酬方案具体制定与实施，履行内部合规审核程序后上报股东会或董事会审议。

### **第三章 考核管理**

**第九条** 董事履职评价，具体按《建元信托股份有限公司董事履职评价管理办法》执行。

**第十条** 高级管理人员执行任期制和契约化管理。

#### **（一）任期管理**

高级管理人员聘任期限由董事会确定。在法定代表人任期当中聘用的高级管理人员，其任期应与法定代表人的任期相统一。

聘任期满后，应重新履行聘任程序并签订职务聘任协议。未能续聘的，自然免职（解聘），其他相关职务如党组织职务，原则上应一并免去。

#### **（二）契约管理**

高级管理人员需签订职务聘用协议及配套文件，明确任期期限、岗位职责、权利义务、业绩目标、薪酬待遇、退出规定、责任追究等内容。

公司可根据董事会下达的年度预算目标、市场变化及公司实际，每年视情况调整高级管理人员的年度考核目标。

### （三）考核管理

年度经营业绩考核以年度为周期，一般在当年年末或次年年初进行。任期经营业绩考核一般结合任期届满当年年度考核一并进行。

年度和任期经营业绩考核内容及指标应适当区分、有效衔接。考核内容及指标应根据岗位职责和工作分工，按照定量与定性相结合、以定量为主的导向。目标设置应科学合理、具有一定挑战性，一般根据企业发展战略、经营预算、历史数据、行业对标情况等设置。

**第十一条** 高级管理人员对考核结果持有异议的，可自收到考核结果之日起 10 个工作日内向董事会薪酬与考核委员会提交书面申诉，需详细说明申诉理由。公司履行内部合规审核程序后，由董事会薪酬与考核委员会提交董事会审定。

## 第四章 薪酬管理

**第十二条** 公司实行工资总额决定机制，董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

### **第十三条** 董事薪酬

（一）与公司建立劳动关系的非独立董事，按照其所担任的职务与岗位责任确定薪酬标准，不因其担任董事职务而

在公司领取额外的薪酬。

（二）未与公司建立劳动关系的非独立董事，可以根据股东会决议领取津贴，如股东单位对其委派的董事领取津贴有相关规定或要求的，按照相关规定和要求执行。

（三）独立董事领取固定津贴，按月发放，具体金额由公司股东会审议决定，不再领取其他形式的薪酬。

**第十四条** 与公司建立劳动关系的非独立董事及高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬以及中长期激励等组成。

（一）基本薪酬根据公司经营情况、岗位职责、履职任务等因素综合确定，并参照行业薪酬水平进行调整。

（二）绩效薪酬根据标准绩效薪酬与考核结果挂钩确定，标准绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与标准绩效薪酬总额的60%。绩效薪酬根据公司年度经营业绩达成情况、所分管业务单元的业绩表现，以及董事、高级管理人员个人绩效考核结果综合确定。

（三）公司可实施中长期激励计划，相关事项按照有关法律法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

**第十五条** 董事、高级管理人员的绩效薪酬和中期激励收入的确定和支付应当以绩效考核结果为重要依据。

董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效考核后支付，绩效考核应当依据经审计的财务数据开展。

**第十六条** 董事、高级管理人员绩效薪酬应采取延期支

付的方式，延期支付比例不低于 40%，且延期支付期限一般不少于 3 年。在延期支付时段中必须遵循等分原则，不得前重后轻。

**第十七条** 董事、高级管理人员薪酬可根据同行业薪酬水平、通胀水平、公司盈利状况、公司组织结构调整等因素进行调整。

**第十八条** 年度考核期内离职的董事、高级管理人员，不参与当年度绩效薪酬分配，退休人员除外。

**第十九条** 董事和高级管理人员薪酬应按照证券监管机构规定予以披露。

## **第五章 薪酬发放与止付追索**

**第二十条** 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，公司将按其实际任职时间和履职情况发放薪酬。

**第二十一条** 公司董事、高级管理人员的薪酬均为税前收入，公司依据国家现行法律法规及税收政策，对其代扣代缴个人所得税。

**第二十二条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

**第二十三条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长

期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

董事、高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

董事、高级管理人员绩效薪酬追索扣回具体按相关制度规定执行。

## 第六章 附则

**第二十四条** 本管理办法由人力资源部负责起草、修订。

**第二十五条** 本管理办法经股东会审议通过之日起生效并施行。