

陕西省国际信托股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬与考核管理办法

(尚须提交公司 2026 年第一次临时股东会审议)

第一章 总则

第一条 目的

为进一步规范公司董事和高级管理人员的薪酬管理工作、健全薪酬分配机制,根据《商业银行稳健薪酬监管指引》、《上市公司治理准则》和《省级金融企业负责人薪酬管理暂行办法》等有关规定,结合公司实际,制定本办法。

第二条 适用范围

本办法适用范围为:由公司董事会聘任的董事和总经理、副总经理、总会计师、总审计师、董事会秘书、首席合规官、首席风险官、首席信息官、业务总监等高级管理人员(以下简称董事、高级管理人员)。

第二章 工资总额

第三条 总额管理

为建立健全省级金融企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定机制,增强金融企业活力,推动国有金融资本做优做强,根据上级主管部门《关于印发省级金融企业工资总额管理暂行办法》的有关要求,公司按照有关规定实行工资总额管理,工资总额的核定按照上级主管部门有关规定执行。

在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬纳入公司工资总额管理。

第三章 薪酬管理

第四条 薪酬结构

在公司领取薪酬的董事、高级管理人员，其薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励 3 部分组成。

属于省级金融企业负责人的，基本年薪不超过上年度省属企业在岗职工平均工资的 3.2 倍，绩效年薪不超过基本年薪的 1.5 倍，任期激励不超过基本年薪与绩效年薪总额的 30%。

其他在公司领取薪酬的高级管理人员，基本薪酬不超过薪酬总额的 35%，任期激励占薪酬总额的 10%。

第五条 薪酬标准

在公司领取薪酬的董事、高级管理人员中属于省级金融企业负责人的，其薪酬按照本人所在岗位，根据《省级金融企业负责人薪酬管理暂行办法》有关规定核算。

其他在公司领取薪酬的高级管理人员，其薪酬按照本人所在岗位，根据公司《员工薪酬福利管理办法》、《董事会自主聘任高级管理人员薪酬与考核管理办法（试行）》等规定核算。

第六条 薪酬发放

在公司领取薪酬的董事、高级管理人员，基本年薪按照所在岗位按月固定发放；绩效年薪可采取按月预发，其中不低于 50% 的绩效年薪在年度报告披露和年度考核结束后清算发放；任期激励结合本人在岗实际任职时间及任期考核评价结果于任期结束后发放。薪酬发放由公司人力资源部执行。

第七条 其他

不在公司领取薪酬、按照股东会决议领取津贴的董事，

其津贴按照年度在当期考核周期结束后发放，由公司董事会办公室执行。其他不在公司领取薪酬的董事按有关规定执行。

第四章 绩效考核

第八条 考核主体责任

董事会下设薪酬与考核委员会，具体牵头负责制定董事、高级管理人员的薪酬与考核方案并组织考核实施。

属于省级金融企业负责人的董事、高级管理人员，由上级主管部门进行年度考核。

其他在公司领取薪酬的高级管理人员，由董事会薪酬与考核委员会每年负责制定年度绩效考核实施方案，经董事会审议通过后按照方案开展高级管理人员年度考核工作，考核结果报公司党委和董事会批准，并作为高级管理人员年度薪酬兑现的主要依据。

董事会下设审计委员会，负责对董事、高级管理人员开展履职评价工作。

第九条 考核指标设置

董事、高级管理人员年度考核，主要从思想政治素质与廉洁从业、合规经营、风险管理、经营效益指标、发展转型指标、社会责任指标、分管职能指标等方面进行考核。

第十条 考核结果运用

董事、高级管理人员的绩效考核等次分优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。年度考核结果作为绩效年薪、任期激励发放的重要依据。

年度考核结果为称职及以上的，可继续聘用；考核结果为不称职的，可解除聘用；考核结果为基本称职的，进行诫

勉谈话。连续两年考核结果均为基本称职的，可降级聘用。

第十一条 考核周期

原则上以一个财务年度为一个考核周期。

第十二条 延期支付

董事、高级管理人员的绩效年薪和任期激励实行延期支付。绩效年薪中不低于 50% 的部分在年度报告披露和年度考核结束后延期支付，任期激励在任期结束后分三年延期支付。

第十三条 绩效薪酬止付与追索扣回

在董事、高级管理人员任期内，因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，需对董事、高级管理人员绩效薪酬及任期激励予以重新考核并相应追回超额发放部分。

对任期内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，公司根据情节轻重和应承担责任，相应扣减董事、高级管理人员绩效年薪和任期激励，并追索扣回相关行为发生期间部分或全部已发绩效年薪和任期激励。

追索扣回办法适用于已离职或退休的董事、高级管理人员。

第五章 附则

第十四条 本办法解释权归公司董事会薪酬与考核委员会。

第十五条 本办法经股东会审议通过后，自下发之日起执行。