

中银国际证券股份有限公司

稳健薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为健全中银国际证券股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬激励约束机制，稳步促进公司实现高质量发展，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》《证券公司治理准则》《证券公司建立稳健薪酬制度指引》等国家相关政策法规、监管要求及《中银国际证券股份有限公司公司章程》等相关规定，制定本管理制度。

第二条 本管理制度适用于与公司建立劳动关系的总部、分公司、营业部及子公司员工。

第三条 公司整体薪酬管理遵循以下原则：

（一）树立正确经营理念，贯彻稳健经营理念

公司应当践行金融报国、金融为民发展理念，结合业务特点建立健全薪酬管理体系，制定与风险水平、特征及持续期限相匹配的激励约束机制，保障全面风险管理的有效落实，实现稳健经营。

（二）促进实现功能发挥，发挥正向引导作用

公司应当正确处理好功能性和盈利性的关系，发挥薪酬管理制度的正向引导作用，完善与经营绩效、业务性质、贡献水平、合规风控、社会文化相适应的薪酬管理制度，提升公司服务实体经济与国家战略和居民的财富管理能力。

（三）坚守合规底线，避免引发合规风险

完善公司治理及决策机制，明确各方职责，强化监督机制，有效落实薪酬制度，确保薪酬约束机制与合规管理有效衔接，避免过度激励、短期激励引发合规风险。

（四）突出行业文化引领，促进公司高质量发展

公司应当将中国特色金融文化理念融入薪酬管理，引导员工珍惜执业声誉、恪守职业道德、坚持廉洁从业、履行社会责任，依靠德才兼备的金融人才为公司和社会创造价值，促进公司和行业高质量发展。

（五）科学合理分配，坚持外部竞争性与内部公平性

结合公司经营市场情况、合规风控效果、发展战略等因素建立科学有效的薪酬管理体系，多方面考量员工业绩贡献、绩效考核、风险合规、职业道德、廉洁从业等因素合理分配薪酬。优化薪酬分配结构，加大向一线员工、基层员工的倾斜力度。

第二章 薪酬结构与薪酬总额

第四条 工资总额，是指由公司在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，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。

第五条 公司工资总额根据上市公司、国有金融企业相关管理政策进行管理。各年工资总额与经济效益指标联动，综合考虑经济效益、绩效结果、市场薪酬水平等因素合理确定。

第六条 公司薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬、福利和津补贴、中长期激励四个部分构成。

其中，公司董事及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百分之六十。

第三章 绩效考核

第七条 公司按照有关政策法规的要求，完善绩效考核体系，加强正向引导激励和反向惩戒约束作用，引导公司员工树立和践行行业文化、公司价值观和正确政绩观。

第八条 绩效考核目标层层分解，涵盖经营业绩、综合评价、风险合规约束、文化价值观等内容。

第九条 公司董事及高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励（如有）收入的确定和支付以绩效考核评价为重要依据。其中，董事及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评价后支付，绩效考核评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十条 对关键岗位人员根据其岗位职责实行长周期考核。

第四章 薪酬发放

第十一条 基本薪酬采用月薪制，按月发放。

第十二条 公司代扣代缴的员工个人各项社会保险缴费、公积金等按照国家及各地有关政策及规定执行。

第十三条 公司代扣代缴的员工个人所得税，按照国家税法及有关规定实施代扣代缴。

第五章 薪酬递延及追索扣回

第十四条 公司根据监管机构、股东及公司管理要求制定绩效薪酬递延支付机制。综合考虑业务和岗位的风险属性明确绩效薪酬递延支付适用人员、支付标准、年限和比例等内容，不通过提高福利或津补贴等方式规避递延支付要求。

第十五条 公司关键岗位人员应参与薪酬递延。递延比例不低于 40%，递延支付年限不少于 3 年，递延支付速度应当不快于等分比例，递延支付起付年不早于绩效薪酬归属年度（T 年）往后的第 2 年（T+2 年）。

同时，基金管理及从业人员薪酬应执行相关监管规定。

第十六条 公司建立绩效薪酬追索扣回机制。对违法违规违纪或导致公司有过度风险敞口的董事、高级管理人员和相关责任人员，公司可追求其内部经济责任，可以减少、停止支付未支付部分的薪酬，要求其退还相关行为发生当年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（如有）等。追索扣回相关规定同样适用于已离职或退休的责任人员，相关人员应当配合。

第六章 组织实施

第十七条 董事会根据《中银国际证券股份有限公司董事会议事规则》履行薪酬事项相关职责和程序，负责建立健全公司薪酬制度，承担薪酬管理的主体责任，并负责督促制度的有效落实。董事会应对薪酬管理基本制度、薪酬总额预算决算、高级管理人员绩效考核情况、薪酬情况进行审议。

第十八条 董事会设立薪酬与提名委员会，根据《中银证券董事会薪酬与提名委员会议事规则》履行薪酬事项相关职责和程序。结合公司财务状况、经营状况及未来重大支出、风险防控、发展规划等因素，兼顾股东、管理层、员工、投资者及社会其他利益相关者的合法权益，对主要薪酬政策是否符合薪酬管理制度制定原则发表意见。薪酬与提名委员会对发现的重大缺陷及时提请公司董事会予以纠正，董事会采纳和纠正情况应存档备查。

第十九条 公司党委会根据《中银证券党委与公司治理主体有关重大议事决策事项清单》履行有关职责和程序。

第二十条 公司管理层负责组织实施董事会薪酬管理方面的决议；人力资源部（党委组织部）及各机构负责具体落实。

第二十一条 审计部监督薪酬机制的执行情况，每年向董事会汇报。此外，薪酬管理的合规情况纳入公司合规管理体系，合规负责人和合规部门负责人对薪酬管理制度进行合规检查。

第二十二条 公司及各机构不为员工提供任何对冲措施降低薪酬与风险的关联性，包括但不限于：不得通过为员工或允许员工对递延支付的薪酬购买任何形式的薪酬保险、责任险等避险措施降低薪酬与风险的关联性；公司及各机构不得通过包干、人员挂靠等方式开展业务，不通过直接按比例分成等独立考核方式实施过度激励，不将从业人员的薪酬收入与其承做或承揽的项目收入直接挂钩。

第二十三条 公司应当在年报中披露公司薪酬管理的理念与导向、原则与目标，并应当按照法律法规、中国证监会及证券交易所相关规定要求披露薪酬有关信息，确保符合实际、标准一致。

第七章 附则

第二十四条 薪酬管理纳入公司声誉风险管理体系，按照《证券行业执业声誉信息管理办法》相关规定，将相关人员违法违规行为记入执业声誉信息库。

第二十五条 本办法未尽事宜，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法律法规、规范性文件、行业规定、国有金融企业改革及上级单位有关要求不一致时，以法律法规、规范性文件、行业规定、国有金融企业改革及上级单位有关要求为准。

第二十六条 本制度经公司董事会、股东会审议批准后执行，由公司董事会负责解释，由薪酬与提名委员会负责监督实施，由人力资源部（党委组织部）负责具体落实，自 2026 年起实行。原《中银国际证券有限责任公司薪酬管理制度（2012）》废止。