

**中国国际贸易中心股份有限公司**  
**董事及高级管理人员薪酬管理制度（草案）**  
**（2026年6月）**

**第一章 总则**

**第一条** 为进一步完善中国国际贸易中心股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，规范董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学的激励与约束机制，有效调动公司董事及高级管理人员的积极性和创造性，促进公司稳健经营和可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律、法规、规范性文件以及《中国国际贸易中心股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用对象为在公司领薪的非独立董事以及《公司章程》规定的高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

**第三条** 董事及高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平原则：收入水平与公司规模和业绩相挂钩，同时兼顾市场薪酬水平，保持公司薪资水平具有竞争力；

（二）责、权、利统一原则：薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符等；

（三）长远发展原则：薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励约束并重原则：薪酬发放与绩效考核、奖惩挂钩，

与公司激励机制挂钩。

#### **第四条 管理职责和审议程序**

公司董事会薪酬委员会负责审查董事和高级管理人员的薪酬标准、薪酬确定依据及具体构成、绩效薪酬的分配原则、薪酬计划与执行情况、支付与止付追索安排等方案。负责对公司薪酬制度的执行情况进行监督。

**第五条** 公司人事行政管理部、财务部协助、配合董事会薪酬委员会进行公司董事及高级管理人员薪酬方案的制订、实施和日常发放管理。

**第六条** 公司董事的薪酬方案由薪酬委员会提出，经董事会审议通过后，提交股东会批准。董事会或者薪酬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。公司高级管理人员的薪酬方案由薪酬委员会提出，经董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

## **第二章 薪酬结构及绩效考核**

**第七条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。公司董事及高级管理人员的薪酬总额每年根据公司效益及业务变化情况进行核定。

**第八条** 公司董事及高级管理人员的薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬两部分组成。基本薪酬根据行业薪酬水平、公司薪酬水平、岗

位职责和履职情况、个人经验/能力等因素确定；绩效薪酬以公司年度绩效考核情况为基础确定，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五十。

**第九条** 公司董事及高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效考核为重要依据。其绩效考核维度如下：

- （一）业绩考核指标（公司口径预算净利润完成情况）；
- （二）安全考核指标（是否有发生重大安全/消防事故）；
- （三）管理考核指标（公司重点工作的执行情况）；
- （四）合规性考核指标（有无政府行政及证券监管处罚情形、

ESG 管理运营状况等）。

针对上述四个维度，根据职位和工作内容赋予权重，在年度结束后，对董事及高级管理人员开展年度绩效考核。

### 第三章 薪酬发放与管理

**第十条** 董事及高级管理人员的基本薪酬按月发放。年度绩效薪酬在会计年度结束后结合考核情况发放，并预留一定比例的绩效薪酬在经审计的年度财务报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应根据经审计的财务数据开展。

**第十一条** 公司董事及高级管理人员的薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，扣除下列事项后剩余部分发放给个人：

- （一）应由公司代扣代缴个人所得税；

(二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；

(三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十二条** 公司董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

#### 第四章 薪酬的止付与追索机制

**第十三条** 公司发生重大安全/消防事故、违法违规、经营风险事件等，对负有责任的董事及高级管理人员，视情节轻重部分或全部扣减当年绩效奖励；情节严重的，按规定追索已发放的绩效奖励。

**第十四条** 公司因财务造假、会计差错、重大错报导致财务报告追溯重述的，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十五条** 违反忠实、勤勉义务，给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保、内幕交易、信披违法等行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

**第十六条** 公司董事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司有权减少或不予发放绩效薪酬：

(一) 因重大违法违规行为被证监会等监管机构予以行政处罚、或被司法机关追究刑事责任的、或被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选、或因失职、渎职、严重违反公司制度，导致重大决策失误给公司造成严重影响的；

(二) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

(三) 公司薪酬委员会、董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十七条** 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，公司董事及高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降。

## 第五章 附则

**第十八条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后新颁布的法律、法规及规范性文件等不一致的，按国家有关法律、法规及规范性文件等执行，并及时对本制度进行修订。

**第十九条** 本制度自股东会审议通过之日起生效并施行，修改时亦同。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释。