

北京国际人力资本集团股份有限公司 董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为进一步完善北京国际人力资本集团股份有限公司（以下简称公司）的治理结构，规范董事、高级管理人员薪酬管理，建立健全激励约束机制，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》等相关法律法规、规范性文件和《北京国际人力资本集团股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）有关规定，参照《北京国有资本运营管理有限公司所属企业经理层成员绩效薪酬管理办法》并结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事（包括独立董事、非独立董事及职工代表董事）、《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）合法合规原则：薪酬的分配、支付、披露等必须遵循国家和地方相关法律法规要求；

（二）公平合理原则：薪酬水平应结合行业薪酬水平、公司发展战略及岗位价值等因素合理确定；

（三）责权利对等原则：薪酬应与所承担的岗位责任、对公司经营的影响，以及个人创造的业绩等紧密关联；

（四）激励约束并重原则：薪酬的兑现须与绩效考核结果关联，体现相应奖惩机制；

（五）可持续发展原则：薪酬体系应与公司长期稳健增长和健康发展的战略目标保持一致。

第二章 管理机构

第四条 公司由股东会负责审议有关董事的薪酬事项；公司董事会负责审议有关高级管理人员的薪酬事项。

第五条 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定董事、高级管理人员的薪酬方案及考核方案，并组织进行考核。

第六条 公司相关职能部门配合进行薪酬及考核方案的具体实施。

第三章 薪酬结构与薪酬标准

第七条 公司执行工资总额决定机制，董事、高级管理人员薪酬实行年度预算管理，统一纳入公司工资总额管控。董事、高级管理人员薪酬标准，依据公司经营业绩、个人履职实绩与公司发展规划等因素统筹确定。

第八条 独立董事薪酬：

（一）独立董事薪酬实行年度固定津贴，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核及其他任何形式的激励计划。独立董事津贴标准参照地区经济及行业水平拟定，经董事会审议通过、股东会

批准后按月发放。

除该部分津贴外，独立董事不应从公司及主要股东或有利害关系的机构和人员取得额外的、未予披露的其他利益。

（二）独立董事因履职发生的合理费用（如差旅、培训、会议等），由公司结合相关规定据实报销。

第九条 非独立董事薪酬：

在公司兼任高级管理人员职务，以及其他参与公司经营管理的非独立董事（含职工代表董事），按照其实际任职的岗位核定并发放薪酬，不得单独以董事职务取酬。

未在公司担任具体经营管理职务的非独立董事，原则上不得在公司领取董事薪酬；确需领取的，应当由股东会审议决定。

第十条 公司高级管理人员薪酬：

公司结合行业薪酬水平、发展战略、岗位价值等因素，综合确定高级管理人员薪酬水平。

第十一条 由公司发放薪酬的非独立董事、高级管理人员，薪酬由基本薪酬、绩效年薪、任期激励等部分构成，其中绩效年薪与任期激励两项浮动薪酬合计原则上不低于薪酬总额的百分之五十。

基本薪酬是年度固定收入，按月计发；绩效年薪是与公司年度经营业绩、个人履职及年度考核结果挂钩的浮动收入，根据年度考核结果核算兑现；任期激励是与任期绩效考核结果挂钩的浮动收入，根据任期绩效考核结果核算兑现。

第十二条 由公司发放薪酬的非独立董事、高级管理人员按照国家及地方规定享受社会保险、住房公积金等法定福利，以及符合国家政策或上级集团要求的相关其他福利、津补贴（如有）。

第四章 薪酬发放与调整

第十三条 独立董事津贴按月发放。

第十四条 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员，基本薪酬按月发放。

绩效年薪按照月度预发、次年清算的方式，在年度报告披露和绩效考核评价后支付。根据绩效考核结果确定的绩效年薪应发额小于已经预发的，实行薪酬追索扣回。

任期激励于任期考核后一次性兑现，其中，需要进行离任审计的，在离任审计和任期考核均结束后兑现。

第十五条 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员，任期或聘任期未满离任的，公司结合其实际任职时长、履职成效、绩效考核结果、离任审计结果及离任原因，履行相应决策审批程序后，依规确定绩效年薪和任期激励收入的发放、扣减、止付或追索安排。因违法违规、严重失职、违反忠实勤勉义务、考核不合格或给公司造成损失等原因离任的，公司可以依法依规不予发放、扣减、停止支付或追索扣回相关薪酬。

第十六条 董事、高级管理人员的薪酬均为税前收入，公司根据国家法律法规的规定，代为扣缴个人所得税。

第十七条 董事、高级管理人员薪酬管理，原则上根据行业薪酬水平、公司发展战略等变化相应调整。调整董事薪酬方案的，需要由董事会薪酬与考核委员会提出建议，经董事会审议通过后，提交股东会审议批准；调整高级管理人员薪酬方案的，经董事会薪酬与考核委员会审议后，报董事会批准。

第五章 履职与绩效评价

第十八条 董事、高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，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。

第十九条 独立董事可采用自我评价及相互评价的方式形成评价结果，并结合独立董事述职报告向董事会进行说明。

第二十条 非独立董事由董事会对非独立董事个人履行职责的情况进行评价，并结合董事会工作报告予以披露。

第二十一条 高级管理人员按照公司绩效管理制度规定的相关流程和方案或董事会确定的其他考核原则执行。

第六章 止付追索

第二十二条 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索扣回机制：

（一）董事、高级管理人员违反法律法规、《公司章程》等规定，给公司造成损失，或对财务造假、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任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和任期激励收入进行全额或部分追回。

（二）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、高级管理人员的绩效薪酬和任期激励收入予以重新考核，并相应追回超额发放部分。

（三）董事、高级管理人员在任职期间有重大违法行为或其他法律法规禁止的行为，公司可以依法进行追偿。

第七章 附 则

第二十三条 本制度规定事项行业监管有要求的，按照相关要求执行，并遵守国资管理要求。

第二十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十五条 本制度自公司股东会批准之日起生效并施行。