

# 重庆银行股份有限公司 高级管理人员薪酬管理办法

## 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善重庆银行股份有限公司（以下简称“本行”）高级管理人员薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，推动本行持续稳定健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《商业银行稳健薪酬监管指引》《上市公司治理准则》等法律、法规、部门规章、规范性文件以及《重庆银行股份有限公司章程》等相关规定，结合本行实际，特制定本办法。

### **第二条** 基本原则

（一）坚持党建统领与战略协同。以党的领导为根本遵循，强化党建引领与战略导向，确保薪酬管理与党建工作要求及发展战略高度契合。

（二）坚持稳健经营与价值创造。统筹短期与长期发展，健全与市场发展相适应、与本行及个人经营业绩相匹配、与本行可持续发展相协调的高级管理人员薪酬管理机制。

（三）坚持激励约束与责任担当。坚持权责利统一，建立高级管理人员与考核结果挂钩的考核奖惩机制，强化正向激励与负向约束，持续激发动力活力。

**第三条** 本办法所称高级管理人员包括正职负责人以及副职负责人。副职负责人包括党委副书记、副行长、财务负

责人、首席官等领导班子成员。

## 第二章 管理机构与决定机制

**第四条** 董事会提名与薪酬委员会负责制定高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第五条** 本行人力资源部负责高级管理人员薪酬与考核日常工作。

**第六条** 本行按照国家有关政策法规实行工资总额管理。根据本行发展战略规划、经营效益等按年编制工资总额预算，并按年进行工资总额清算。高级管理人员的薪酬管理应符合上级主管部门、监管机构关于国有企业负责人薪酬制度改革要求。

## 第三章 薪酬结构与考核

**第七条** 高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

**第八条** 基本年薪是指高级管理人员的年度基本收入，绩效年薪是指与高级管理人员年度经营业绩考核结果相联系的收入，绩效年薪原则上占比不低于基本年薪和绩效年薪总额的 60%。

**第九条** 任期激励收入是指与高级管理人员任期经营业绩考核结果相联系的收入，以 3 年任期内基本年薪和绩效年薪的总水平为基数，结合任期经营业绩考核评价结果确定。

**第十条** 高级管理人员薪酬为税前收入，应依法扣除个人所得税及个人承担的社会保险费等。

**第十一条** 绩效年薪和任期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十二条** 高级管理人员绩效评价包括年度经营业绩考核与任期经营业绩考核。任期经营业绩考核与年度经营业绩考核应有所区分，更多关注中长期发展类指标。

#### **第四章 薪酬发放与止付追索**

**第十三条** 基本年薪实行按月支付。本年度基本年薪标准未确定前，暂按上年度基本年薪标准发放。本年度基本年薪标准确定后调整清算。

**第十四条** 绩效年薪按上年度基本年薪的1倍，平均分摊到月预发，剩余部分在年度报告披露和绩效评价后支付。

**第十五条** 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效年薪和任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十六条** 高级管理人员违反义务给本行造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为有过错的，本行应当根据情节轻重，减少、停止支付未支付的绩效年薪和任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和任期激励收入进行全额或部分追回。

**第十七条** 绩效年薪和任期激励收入延期支付及追索扣回的具体规则，根据监管政策和本行相关规定执行。

## **第五章 附则**

**第十八条** 本办法属管理制度，由董事会制定、修订、解释，自印发之日起执行。本办法适用于本行高级管理人员薪酬管理。

**第十九条** 本制度未作规定的或因相关法律、法规、部门规章、规范性文件等发生变化而导致本办法与其不一致的，以新颁布的法律、法规、部门规章、规范性文件等为准。