

**陕西省国际信托股份有限公司
2026 年第一次临时股东大会议案**

(2026-35)

2026 年 6 月 8 日

目 录

一、审议事项

关于制订《董事和高级管理人员薪酬与考核管理办法》的议案..... 2

附件：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..... 4

二、报告事项

2025 年度董事监事履职评价报告..... 9

议案

关于制订《董事和高级管理人员薪酬与考核管理办法》的议案

为进一步规范公司董事和高级管理人员的薪酬考核管理工作，按照上级监管部门要求，公司制订《董事和高级管理人员薪酬与考核管理办法》。

一、制订背景

中国证监会新发布的《上市公司治理准则》自 2026 年 1 月 1 日起施行，对上市公司董事和高级管理人员的薪酬管理和考核激励提出明确要求。公司根据《上市公司治理准则》和深交所下发的《关于落实〈上市公司治理准则〉等相关要求的通知》要求，制订公司《董事和高级管理人员薪酬与考核管理办法》。

二、制度主要内容

（一）结构

《办法》分五章、共十五条，包括《办法》的目的、适用范围、工资总额、薪酬管理和绩效考核等内容。

（二）主要内容

《办法》落实《上市公司治理准则》对上市公司董事和

高级管理人员的薪酬管理和考核激励要求。根据上级主管监管部门薪酬管理的有关规定，结合公司实际，明确公司工资总额决定机制，董事和高级管理人员的薪酬结构、薪酬标准、薪酬发放，董事和高级管理人员的考核主体责任、考核指标设置、考核结果运用、考核周期、延期支付、绩效薪酬止付与追索扣回等要求。

该《办法》已经公司党委会前置研究，董事会薪酬与考核委员会和 2026 年 5 月 29 日第十届董事会第三十九次会议审议通过，特提交股东会审议。

附件：《董事和高级管理人员薪酬与考核管理办法》

陕西省国际信托股份有限公司

董 事 会

2026 年 6 月 8 日

附件

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

(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的责任，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。

报告事项

2025 年度董事监事履职评价报告

根据《银行保险机构董事监事履职评价办法（试行）》、国家金融监督管理总局陕西监管局要求及《公司章程》规定，公司董事会审计委员会组织开展 2025 年度董事、监事的履职评价工作。本次评价以任职超半年人员为对象，采取“个人初评+审计委员会复评”方式，结合日常监督、监管评估等情况综合评定，现将结果汇报如下：

全体董事严格履行忠实与勤勉义务，依规出席会议、审慎决策，全年参与股东大会 3 次、董事会 13 次及各专门委员会会议，聚焦公司治理、风险防控、信托主业转型等重点工作，专业履职到位。经评定，10 名董事年度评价均为称职。

全体监事坚守监督职责，列席重要会议，围绕风险管理、内控合规、财务真实性等开展监督，全年出席监事会会议 11 次，审议议案 31 项、听取专项报告 62 项，监督实效突出。经评定，3 名监事年度评价均为称职。

《2025 年度董事监事高级管理人员履职评价报告》已向公司第十届董事会第三十七次会议报告，按照《银行保险机构董事监事履职评价办法》相关规定，现将董事监事履职评

价结果向股东会报告。

陕西省国际信托股份有限公司

2026年6月8日