

# 河北省金融租赁有限公司

## 薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为保障河北省金融租赁有限公司（以下称“公司”）战略目标的实施，构建科学合理的薪酬激励体系，有效调动员工的积极性和创造性，打造高素质人才队伍，提升企业核心竞争力。根据《中华人民共和国劳动法》、《商业银行稳健薪酬监管指引》等有关法律、法规的规定，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体员工。

**第三条** 基本原则：

（一）战略一致原则：与公司发展战略相一致，通过科学设计、弹性调整充分发挥薪酬的激励和导向作用，保证公司可持续发展。

（二）共享共担原则：企业股东与员工共享利益、共担风险，建立与风险控制相适应的激励约束机制，实现股东利益最大化。

（三）绩效导向原则：建立以绩效为导向的薪酬分配机制，个人收入与岗位价值、绩效达成紧密关联，使员工所得与贡献度成正比，引导员工不断提升自身综合素质和专业水平。

（四）有效激励原则：坚持短期激励与中长期激励相结合的原则，持续优化薪酬体系和薪酬结构，实现不同类型员

工的有效激励。

（五）公平合法原则：符合国家和地区的相关法律法规要求，关注内部公平，科学评价岗位价值和贡献度，实行薪酬差异化管理。

（六）市场竞争力原则：参考全国同行业薪酬中位数水平，结合公司实际盈利能力和费用总体情况，确保核心人才的稳定性核对外部人才的吸引力。

## 第二章 组织与职责

**第四条** 董事会负责公司薪酬管理制度和年度薪酬的审议。董事会授权董事长执行董事会薪酬管理方面的决议，审核公司薪酬管理的各项细则和办法。

**第五条** 人力资源部负责制定优化公司薪酬制度和政策，组织实施公司日常薪酬管理工作。

## 第三章 薪酬体系

**第五条** 薪酬是指员工为公司提供劳动而得到的基本薪酬、短期激励、中长期激励、福利性收入等各种货币收入及非现金的权益性支出。

**第六条** 公司薪酬体系根据层级类型、岗位特点和技术含量设计薪酬结构，进行不同组合。

（一）管理年薪职系：由基本薪酬和绩效薪酬构成，适用于公司高级管理层，与公司年度经营业绩相关。

（二）业绩提奖职系：由基本薪酬和业绩提奖构成，适用于业务部门或公司规定的非职能岗位人员，反映为企业直接创利情况。

（三）结构工资职系：由基本薪酬和目标奖金构成，适

用于职能部门或公司规定的职能岗位人员，反映所在岗位专业技能和价值贡献。

**第七条** 职系内岗位分等、等内分级、一岗多薪，职级薪档越高，任职能力、综合素质和累计贡献价值越高。针对不同岗位和工作特点设置晋级通道，鼓励不同专业人员专精所长。

#### **第四章 薪酬结构**

**第八条** 基本薪酬是为保障员工基本生活而支付的基本报酬，按月核算发放，由固定薪酬和浮动薪酬两部分构成。固定薪酬主要反映员工岗位、能力素质、专业技能和地区差异等因素，浮动薪酬反映员工日常表现和工作完成情况。

**第九条** 绩效薪酬：支付给年薪职系员工的绩效报酬，用来评价高级管理人员年度履职情况和绩效表现水平，绩效薪酬总额按《公司绩效考核管理办法》核算，结合个人考核结果兑现发放。

**第十条** 业绩提奖：对为企业直接创利、融资发债或资产清收类员工提供的业绩报酬。根据《公司业绩提奖管理办法》以员工实际完成业绩进行提取，充分体现各类风险与各项成本抵扣后的实际创利。

**第十一条** 目标奖金：支付给结构工资职系员工的工资单元，反映员工通过努力而获得的工作成果和价值贡献。奖金总额与公司经营效益直接相关，按《公司绩效考核管理办法》核算，个人奖金由部门业绩达成及员工考核结果综合确定。

**第十二条** 根据公司管理需要，配合实行月度、季度、

年中、年度等绩效考核机制，根据绩效考核结果，预提一定比例的绩效薪酬、业绩提奖和目标奖金在年内进行兑现。

**第十三条** 专项奖励：用来奖励部门或员工在专项项目上的突出贡献，激发员工创值动能，经总裁办公会讨论，报董事长批准。

**第十四条** 福利性收入包括国家、地区规定的法定福利及其他企业福利。

**第十五条** 中长期激励是根据公司战略发展需要和经营情况，适时开展的员工持股计划等手段，确保公司可持续发展。

## 第五章 薪酬预算与总量控制

**第十六条** 根据公司年度经营目标和实际经营效益，综合考虑人才引进培养，薪酬职级调整等因素，制定年度薪酬预算，纳入公司总体预算。

**第十七条** 根据公司年度经营效益和薪酬预算总额，控制薪酬总额实际支出。原则上每年实际薪酬总额增长不超过效益增长幅度。企业当年发生亏损，实际薪酬总额较上年度不能增加。

**第十八条** 因战略发展或业务转型需要，年度内实际薪酬总额确有不足，可预借下一年度薪酬额度。年度内薪酬总额不超过当年薪酬预算总额，当年预借额度不高于当年实际薪酬总额 20%，并在次年薪酬总额中进行扣减，预借期限不超过三年。

**第十九条** 当公司完成年度经营目标时，若年度内实际薪酬总额小于预算薪酬总额，按实际薪酬总额发放，剩余部

分留存公司，按照盈丰补欠的原则发放。

## 第六章 薪酬确定与调整

**第二十条** 基本薪酬依据员工能力素质和所在区域确定，以岗定薪，薪随岗变，薪酬收入与岗位价值挂钩。各类人员基本薪酬比重符合中国银保监会相关要求。

**第二十一条** 薪酬调整与公司经营效益增减相适应，与员工绩效考核结果相一致。

（一）月度考核结果影响员工月度浮动薪酬，月度考核连续不达标，将下调年度内月度浮动薪酬基数或直接下调员工职级薪档。

（二）季度、年中考核结果分别影响不同类型员工预发的绩效薪酬、业绩提奖或目标奖金。

（三）年度考核结果影响不同类型员工的年度绩效薪酬、业绩提奖或目标奖金，同时还将影响员工的薪档上升与下降、职位晋级与末位淘汰。

**第二十二条** 人力资源部每年综合考虑公司经营效益、绩效考核、物价波动、行业对标、薪酬预借等情况，提出员工薪酬调整方案，经总裁办公会研究，报董事长审批后执行。高管薪酬调整提请董事会批准，或在董事会授权范围内执行。

## 第七章 延期与追索

**第二十三条** 公司高级管理层的绩效薪酬以及关键岗位员工的业绩提奖，实行延期支付制度，延期支付时限及比例按照监管部门相关制度办法执行。

**第二十四条** 规定期限内相关责任人如有风险损失超常暴露，公司有权将相应期限内已发放的绩效薪酬或业绩提奖

全部追回，并止付未发放部分。根据责任认定结果，部分或全部扣除相关责任人延期支付部分。

## 第八章 附 则

**第二十五条** 本制度经董事会研究通过后，于发布之日起执行。

**第二十六条** 本制度由公司人力资源部制定、解释并修改。

河北省金融租赁有限公司

2020 年 3 月