

财通证券股份有限公司
高级管理人员考核与薪酬管理制度

第一章 总则

第一条为规范财通证券股份有限公司高级管理人员（简称“高管人员”）薪酬绩效管理，建立有效的高管考核、激励与约束机制，根据《证券公司治理准则》、公司《章程》等有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条本制度所称高级管理人员是指总经理、副总经理、总经理助理、董事会秘书、财务总监、合规总监、首席风险官、运营总监以及经董事会决议确认的实际履行上述职务的其他人员。省管高管人员考核与薪酬按照上级部门规定执行。

第三条高级管理人员的薪酬与考核管理应遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合原则；
- （二）与公司经营业绩及工作目标挂钩原则；
- （三）与合规管理和风险管理情况挂钩原则。

第二章 组织管理

第四条公司董事会为高管人员薪酬绩效管理的决策机构，决定高管人员报酬事项和奖惩事项。董事会应当向股东大会就高管人员履职情况、绩效考核情况、薪酬情况作出专项说明。

第五条公司按照本制度负责制定高管人员的薪酬与考核方案，内容包括但不限于薪酬构成、发放标准、发放方式、

考核指标及考核标准，由董事会授权薪酬与考核委员会审议后执行。

高管人员的薪酬与考核应当同时遵循监管部门其他规定和要求。

第三章考核方案

第六条 高管人员绩效考核为年度考核。

第七条 年度考核主要以任期目标的年度分解指标为目标进行考核。公司高管由公司董事会考核。考核内容包括公司年度经营目标完成情况、分管业务目标完成情况、干部评价、党建工作和合规性及反洗钱专项考核。其中党建工作权重比例不低于 20%，合规性及反洗钱专项考核权重不低于 15%。

第八条 每年年初由公司根据董事会下达的经营计划，向高管下达年度经营管理目标，分管多个部门的明确工作重心权重。当年分管工作发生调整的，年底考核时对分管权重适度调整。

每年年底年度考核结果经公司总办会、党委会审议后，报董事会审批。

第九条 高管人员绩效考核应充分反映合规管理和风险管理要求。对高级管理人员的考核应当包括合规总监对其合规管理有效性、经营管理和执业行为合规性的书面专项考核意见，合规性专项考核占绩效考核结果的比例不得低于 15%；对于重大合规事项，可制定一票否决制度。

第十条 对合规总监年度考核时，不得采取其他部门评价、以业务部门的经营业绩为依据等不利于合规独立性的考核

方式。

对合规总监考核还应当就其履行职责情况及考核意见书面征求中国证监会相关派出机构的意见，并根据其建议调整考核结果。

第十一条公司及所分管部门经营、管理目标于每年年初确定，考核期内可根据市场变化或公司经营实际进行适时调整。

第十二条因考核程序不合规或者考核过程不公正等因素影响个人绩效考核结果的，高管人员可向董事会薪酬与提名委员会进行申诉，由薪酬与提名委员会提请董事会审定。

第四章 薪酬管理

第十三条高管人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪构成。

第十四条基本年薪是高管人员的固定薪酬，按月平均发放。基本年薪根据公司经营情况，并参照行业薪酬水平进行调整。

第十五条绩效年薪是高管人员的浮动薪酬，按年发放。绩效年薪的分配与高管人员绩效考核结果挂钩。

第十六条年度考核期内离职的高管人员，不参与当年及需延期支付的绩效年薪分配，退休或公司指派到子公司任职的高管人员除外。

第十七条绩效年薪的 40%采取延期支付的方式，延期支付期限为 3 年，延期支付薪酬的发放遵循等分原则。

第十八条公司高管人员在任职期间，发生下列情形之一的，公司应当止付全部或部分未支付的绩效年薪：

（一）被中国证监会及相关派出机构认定为不适当人选或撤销任职资格的；

（二）因重大违法违规行为被中国证监会及相关派出机构予以警告、罚款或没收违法所得等行政处罚的；

（三）被中国证监会及相关派出机构采取一定期限内市场禁入或永久性市场禁入的；

（四）因对公司违法违规行为负有责任被监管部门公开谴责的；

（五）未能勤勉尽责，致使公司存在重大违法违规行为或者重大风险的；

（六）个人经营决策失误导致公司遭受重大损失的；

（七）因构成犯罪被依法追究刑事责任的；

（八）公司董事会认定的其他情形。

第五章 附则

第十九条本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和公司《章程》的规定执行；本制度如与新颁布的法律、法规、规范性文件相抵触，遵照其规定执行。

第二十条本制度经董事会审议通过后实施。

第二十一条本制度由董事会负责修订和解释。