

国信证券股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为了进一步完善国信证券股份有限公司（以下简称公司）薪酬管理体系，健全激励约束机制，促进公司稳健经营和高质量发展，根据《中华人民共和国劳动法》、《上市公司治理准则》、《证券公司建立稳健薪酬制度指引》等法律法规、规范性文件以及《国信证券股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体员工。员工薪酬管理除遵循本制度外，须符合上市公司监管相关规定及公司内部其他有关制度。

第三条 公司薪酬管理遵循“稳健经营、合法合规、正向激励、提升长期价值”核心原则，践行金融报国、金融为民发展理念，统筹兼顾功能性和盈利性，深度融入中国特色金融文化，建立契合行业发展规律、适配公司长远发展的薪酬管理体系。

第二章 薪酬总额决定机制

第四条 本制度所称薪酬总额，是指公司在—个会计年度内为获取员工提供的服务或解除劳动关系而给予的各种形式报酬或补偿，包括工资总额、福利费、社会保险费、住房公积金、企业年金、工会经费、教育经费、劳务派遣人员薪酬、经济补偿金及国家法律法规规定的其他相关支出。其中，工资总额是指公司在—个会计年度内直接支付给予本公司建立劳动关系的全部员工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。

第五条 公司薪酬总额管理遵循以下原则：

（一）坚持现代企业法人治理。发挥党委领导作用，依法落实股东会、董事会的薪酬管理权，进一步厘清薪酬分配管理职责，完善既符合企业一般规律又体现国有企业特点的薪酬分配机制。

（二）坚持效率与公平并重。坚持将员工薪酬水平确定以及增长与公司经济效益和劳动生产率的提高相联系，统筹处理好不同条线、不同员工之间的薪酬分配关系，优化内部收入分配结构。

（三）坚持分类分级管理。在公司薪酬总额预算内，根据各条线职责特点、业务特征、发展阶段等，分类实行差异化的薪酬总额决定机制，建立健全子公司分级监管体系。

（四）坚持合规稳健理念。将“合规、诚信、专业、稳健”的文化理念融入薪酬总额管理，建立着眼长期发展的薪酬总额决定机制，促进公司高质量、可持续发展。

第六条 公司薪酬总额实行预算管理。公司每年度紧扣发展战略，依照上级政策要求，结合生产经营目标、经济效益等实际情况，科学编制年度薪酬总额预算，并实施全过程管控和监督。

第七条 公司薪酬总额在与经济效益挂钩的基础上，根据劳动生产率、行业效率、全国城镇单位就业人员平均工资等对标情况进行合理调整，并结合公司实际情况和市场水平合理确定员工薪酬标准和水平。

第三章 薪酬结构与发放

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会主要负责制定董事及高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并向董事会提出建议。董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第九条 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第十条 公司内部董事（独立董事及不在公司领薪的董事除外）、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成。薪酬水平与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调，以绩效评价为重要依据。其中，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。具体根据

其在公司担任的职务，按照公司有关制度执行。

第十一条 公司外部董事（指独立董事及不在公司领薪的董事）的薪酬为年度津贴，按月平均发放，由公司代扣代缴个人所得税。外部董事不在公司领取除了津贴以外的其他薪酬。如果股东单位对其提名的外部董事（不包括独立董事）在公司领取薪酬有相关规定的，从其规定。

第十二条 公司内部董事不另行发放董事津贴，内部董事按照其所兼任的高级管理人员或其他职务领取相应的薪酬。

第十三条 其他员工的薪酬由基本工资、绩效工资、补贴津贴及福利构成。基本工资结合员工岗位职责、专业能力、履职贡献及行业市场水平核定，按月发放；绩效工资与员工业绩成效、考核结果、工作质效及合规风控情况相关，采取适度预发和年度结算的方式发放，具体依照公司内部专项办法执行；津贴补贴包括工龄津贴、餐费补贴等项目；福利涵盖社会保险费、住房公积金、企业年金等内容。

第十四条 公司结合行业特点，充分考虑市场周期波动影响和业务发展趋势，适度平滑薪酬发放安排。

第四章 绩效考核与实施

第十五条 董事和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，公司可委托第三方开展绩效评价。公司董事的履职考核包括对其出席董事会会议情况、在会议上发言情况、是否受到监管部门处罚以及是否存在严重损害公司利益等方面。对内部董事还应根据其实际履职情况依照公司相关规定进行考核。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。高级管理人员的绩效评价依据公司经理层成员任期制和契约化管理要求开展，根据岗位职责和工作分工，与其签订经营业绩责任书进行考核。

第十六条 董事会向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并予以披露。

第十七条 董事会及薪酬与考核委员会对董事开展个人履职评价、审议薪酬事项时，当事董事执行回避制度。公司如当年出现亏损，在董事、高级管理人员薪酬审议各环节依规说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

公司如较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应披露原因。

第十八条 公司组织绩效管理和员工绩效管理由公司绩效管理委员会统筹管理和指导，战略发展总部和人力资源总部负责组织协调，各部门负责具体实施。

第十九条 公司绩效管理遵循以下原则：

（一）战略导向、目标管理。落实公司战略目标和年度重点工作要求，清晰明确各部门和各层级员工的绩效目标。

（二）业务导向、有效激励。强化以业绩为导向的企业管理价值观，根据绩效表现合理分配资源，调动部门和员工积极性。

（三）科学合理、公开公平。绩效指标力求科学合理，绩效管理规则和流程力求公开、公平、公正。

第二十条 员工在合规管理（含反洗钱）、全面风险管理、党建工作、党风廉政建设、廉洁从业、诚信执业、文化建设、安全生产、保密工作、声誉管理、客户服务、社会责任履行等方面出现重大问题、产生重大差错的，其年度绩效考核结果实行一票否决。

第二十一条 公司根据岗位职责等情况，对高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人和核心业务人员实行长周期考核。

第五章 递延支付与追索

第二十二条 公司建立薪酬递延支付机制，对公司董事、高级管理人员和对风险有直接或重要影响岗位的相关人员，其绩效工资递延支付的比例、年限与业务风险持续期限相匹配，递延支付年限不少于 3 年，递延支付速度不快于等分比例。

第二十三条 公司建立薪酬追索扣回机制，对违法违规或导致公司有过度风险敞口的董事、高级管理人员和相关责任人员追究内部经济责任，可以减少、停止支付未支付部分的薪酬，要求其退还相关行为发生当年相关的全部或一定比例的绩效薪酬，减少、停止对其实施中长期激励等。追索扣回适用离职和退休的责任人员。

第二十四条 因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司依规对董

事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。董事、高级管理人员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，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 附则

第二十五条 本制度未尽事宜，或与公司适用的法律法规、规范性文件以及《公司章程》相抵触的，按有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》规定执行。

第二十六条 本制度经公司董事会通过并报公司股东会批准后生效。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。