

东方证券股份有限公司薪酬管理基本制度

第一章 总 则

第一条 为进一步健全东方证券股份有限公司（以下简称公司）薪酬管理体系，建立科学、有效、规范的激励与约束机制，促进公司稳健经营和高质量发展，根据《证券公司治理准则》《上市公司治理准则》《证券公司建立稳健薪酬制度指引》等监管规定、自律规范，以及国家相关法律法规与规范性文件要求，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司高级管理人员及全体员工。本制度所称薪酬，是指公司为获得上述人员提供的服务和贡献而给予的各种货币和非货币形式的经济性报酬。

第二章 目标与原则

第三条 树立正确经营理念，践行金融报国、金融为民，公司结合业务特点建立健全薪酬管理体系，制定与风险水平、特征及持续期限相匹配的激励约束机制，保障全面风险管理的有效落实，实现稳健经营。

第四条 促进实现功能发挥。正确处理好功能性和盈利性的关系，发挥薪酬管理制度的正向引导作用，完善与经营绩效、业务性质、贡献水平、合规风控、社会文化相适应的薪酬管理制度，提升公司服务实体经济与国家战略和居民财富管理能力。

第五条 确保合规底线要求。通过完善公司治理、明确各级职责、强化监督机制，保障薪酬管理制度有效落实，确保激励约束机制与合规管理的有效衔接，避免过度激励、短期激励引发合规风险。

第六条 突出行业文化引领。将中国特色金融文化理念融入薪酬管理，引导员工珍惜执业声誉、恪守职业道德、坚持廉洁从业、履行社会责任，依靠德才兼备的金融人才为公司和社会创造价值，促进公司和行业高质量发展。

第七条 坚持市场化原则与绩效导向。推进实施薪酬与业绩双市场对标，进一步调动员工积极性、主动性和创造性，激发公司内生发展动力、夯实人才竞争力。

第三章 工资总额决定机制

第八条 本制度所称工资总额是指在一个会计年度内直接支付给与本公司建立劳动关系的全部职工的劳动报酬总额。

第九条 公司实行工资总额决定机制，按照工效联动原则，结合公司经营实际、发展战略、人员情况、风控合规效果、劳动生产率、市场水平等因素合理确定工资总额。

第四章 员工薪酬管理

第十条 薪酬策略：公司根据发展战略、经营状况、人才队伍构建相对统一、兼顾差异的市场化薪酬激励策略。

第十一条 薪酬结构：公司根据发展情况，参照市场实践，积极优化内部薪酬结构，科学设计薪酬体系，避免因薪酬构成不合理可能引发的风险隐患和业务激进行为。

第十二条 内部分配：公司结合行业水平、发展策略、岗位价值、人才配置等因素合理确定员工薪酬分配，并持续加强薪酬分配的极值管控和级差管理，理顺内部分配关系，有效平衡不同人员的薪酬标准和水平。

第十三条 绩效考核：公司综合考虑发展战略、业务和岗位的风

险属性和特征、社会责任及专业责任等因素，持续完善绩效考核体系，并在考核中对重大合规风控事件实施一票否决，加强正向引导激励和反向惩戒约束作用。

公司根据相关要求对关键岗位人员实行长周期考核，其考核指标包含3年及以上的长期指标。公司主要业务部门及关键岗位人员的绩效考核指标包括经济效益指标、合规风控指标和社会责任指标等。其中经济效益指标体现相关业务条线的功能性考核内容，合规风控指标体现廉洁从业、合规质效、风险管理等情况。社会责任指标体现与部门或岗位职责相关的职业道德与文化建设、保护投资者、服务乡村振兴、参与社会公益等情况。

第十四条 合规与风险管理：公司保障全面风险管理和合规管理的有效落实，不片面追求市场排名、规模类指标和短期业绩，不为员工提供对冲措施降低薪酬与风险的关联性，不通过包干、人员挂靠等方式开展业务，不通过直接按比例分成等独立考核方式实施过度激励，不将从业人员的薪酬收入与其承做或承揽的项目收入直接挂钩。

第十五条 薪酬发放：公司将充分考虑市场周期波动影响和行业及公司业务发展趋势，适度平滑薪酬发放安排。

第十六条 薪酬递延：公司实行薪酬递延支付机制，综合业务和岗位的风险属性确定适用人员、支付标准、年限和比例。对风险有直接或重要影响岗位的人员纳入递延支付范围，递延支付年限与相关业务的风险持续期限相匹配，递延支付速度不快于等分比例，递延支付起付年不早于绩效薪酬归属年度（T年）往后的第2年（T+2年）。国家及有关部门对递延支付另有规定的，按其规定执行。

第十七条 追索扣回：公司实行薪酬追索扣回机制，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。追索扣回期限原则上与相关责任人的违法违规行为发生期限一致。追索扣回同样适用离职和退休的责任人员，相关人员应当配合。

第十八条 信息披露：公司按规定在年报中披露公司薪酬管理的理念与导向、原则与目标，并按照法律法规、中国证监会及证券交易所相关规定要求披露薪酬有关信息。

第十九条 声誉风险管理：公司将薪酬管理纳入公司声誉风险管理体系，加强薪酬相关声誉风险管理。按规定将相关人员违法违规行为记入执业声誉信息库。

第二十条 员工管理：公司加强文化建设和员工教育，将薪酬管理作为公司文化建设的组成部分，明确告知员工薪酬管理相关法律法规、职业道德、公司规章制度及劳动纪律相关要求，引导员工树立正确的价值理念，知晓风险因素调整、不当行为等对薪酬的潜在影响。坚持倡导诚实守信、以义取利、稳健审慎、守正创新、依法合规，增强员工职业认同感、使命感和荣誉感，杜绝急功近利、拜金主义和炫富等不良社会现象。

第五章 高级管理人员薪酬管理

第二十一条 公司高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与提名委员会制定，经董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第二十二条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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 50%。

第二十三条 公司高级管理人员薪酬与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人绩效相匹配，与公司可持续发展相协调。其中，绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。

第二十四条 高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与提名委员会负责组织。

第六章 组织与实施

第二十五条 公司董事会承担薪酬管理的主体责任，并负责督促制度的有效落实。董事会应当对薪酬管理基本制度、薪酬总额预算决算、高级管理人员绩效考核与薪酬情况等进行审议。

第二十六条 公司董事会下设薪酬与提名委员会，对主要薪酬政策是否符合薪酬管理基本制度制定原则发表意见，对发现的重大缺陷及时提请公司董事会予以纠正，董事会采纳和纠正情况应予存档备查。

第二十七条 公司管理层负责组织实施公司薪酬管理基本制度及董事会相关决议。安排相关部门负责薪酬管理的日常工作，强化对公司各单位薪酬管理工作的集中统一穿透管理，为董事会及薪酬与提名委员会相关工作提供支持。

第二十八条 公司持续完善薪酬管理制度执行的监督和内控机制，安排相关部门对薪酬管理制度执行情况进行核查，做好各项薪酬制度的有效督促落实。

第七章 附 则

第二十九条 公司董事的薪酬考核管理按照《东方证券股份有限公司董事考核与薪酬管理制度》执行。

第三十条 本制度未尽事宜，或如有与相关法律法规及有关规定

不一致的，按相关规定执行。

第三十一条 本制度作为公司薪酬管理的基本框架制度，公司及各单位依据本制度制定相应的薪酬管理办法或细则。

第三十二条 本制度经公司董事会审议通过后生效，由公司董事会薪酬与提名委员会负责解释。