

广州越秀金融控股集团有限公司超业绩奖励基金计划

（摘要）

第一章 计划目的及原则

第一条 本计划的目的：

- （一）为推动实现广州越秀金融控股集团有限公司（以下简称广州越秀金控、公司）战略新格局；
- （二）完善风险管理机制；
- （三）优化完善整体薪酬体系。

第二条 遵循的原则：

- （一）公开、公平、公正；
- （二）坚持激励和约束相结合、风险与收益相对称；
- （三）坚持股东利益、公司利益和参与对象个人利益相协调；
- （四）合法合规。

第二章 概要与整体规划

第三条 本计划是以增量为主的超业绩奖励基金计划。公司于计划实施周期内每年度，视事先预定业绩指标的达成情况，以当年度实际净利润较事先约定的门槛净利润的增加额为基数，按一定比例计提奖励基金，并在满足一定条件后，归属至参与对象。

第四条 本计划实施周期为 2018 年至 2022 年，共 5 年。奖励基金以年度为单位计提，针对 2018 年至 2022 年各年度的业绩表现分别计提奖励基金。

第三章 参与对象

第五条 本计划覆盖满足以下条件的本公司员工：截至每年 12 月 31 日，于集团体系内连续累计任职时间不低於【1】年，具体待董事会确定。

第六条 有下列情形之一的，不能成为参与对象：

- （一）最近三年内被监管机构公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）最近三年内因重大违法违规行为被监管机构予以行政处罚的；
- （三）最近三年内，因泄露国家或公司机密、贪污、盗窃、侵占受贿、行贿、失职、或渎职等违反国家法律、法规的行为，或违反公序良俗、职业道德和操守的行为给公司利益、声誉和形象造成严重损害的；
- （四）董事会认定的不能成为本计划参与人的情形；
- （五）相关法律、法规或规范性文件规定的其他不能成为本计划参与人的情形。

第四章 奖励基金的计提

第七条 奖励基金计提的前提条件

公司需同时达成以下条件，方可计提当年度奖励基金：

#	考核指标	达成要求
1	净资产收益率 ROE	董事会要求的门槛值
2	广州越秀金控年度绩效考核得分	100 分及以上
3	风险调整资本收益率 RAROC	考核基本值

第八条 奖励基金的额度计算

奖励基金计提比例与广州越秀金控当年度净资产收益率的达成情况挂钩，具体计提比例由董事会确定。

第九条 计划实施周期内，出现下列情形之一时，取消当年奖励基金的计提：

- （一）公司 ROE 小于或等于零；
- （二）经董事会决议聘请的为公司提供年度审计服务的会计师事务所针对当年度财务会计报告出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；
- （三）国有资产监督管理机构、证券监督管理机构等有关主管部门或监事会对公司当年度业绩或当年度财务会计报告提出重大异议；
- （四）经董事会决议应当取消当年度奖励基金计提的。

第十条 奖励基金的预留额度

奖励基金正常计提年份中，需预留当年度计提额度的【20%】。各年份预留额度的计提相互独立，奖励基金的计提总额及预留额度及使用由董事会审议确定。

第五章 奖励基金的分配

第十一条 参与对象于计提当年度需达成以下要求方可获授奖励基金分配资格：

- （一）绩效考核达标：公司高级管理人员年度个人绩效考核得分达到 85 分及以上；其他参与对象年度个人绩效考核得分达到合格及以上。
- （二）不涉及本计划第六条、第十六条等规定不得参与本计划的情形。

第十二条 获授分配资格的参与对象以当年度可分配奖励基金总额为总包参与分配，个人获授奖励由个人分配系数所占比例确定。个人分配系数由岗位职级系数、绩效系数、司龄系数、综合调整系数相乘确定。

第六章 奖励的归属

第十三条 奖励的归属条件

截至归属时点，参与对象不涉及相关风险事项的责任认定，方可实现当期获授奖励的正常归属。

第十四条 广州越秀金控总经理任期考核得分影响参与对象于任期内各年度获授奖励的可归属比例，任期考核得分以经董事会审议后的任期考核结果确定。

第七章 风险事项认定

第十五条 风险事项的责任认定

风险事件发生后，参照《国务院办公厅关于建立国有企业违规经营投资责任追究制度的意见》及《广州越秀金融控股集团有限公司风险事件问责管理制度》等相关制度组织对具体事件的问题性质及资产损失程度进行认定，形成详细的问责结果，明确相关责任人、分摊责任及处理方式。

第十六条 风险事项的扣罚机制

（一）一般资产损失情况下的扣罚机制

若责任认定当年参与对象的中短期奖金不足以抵扣，则扣减参与对象责任认定当年获授但仍未归属的长效奖励；

若仍不足以抵扣，按次序依次从责任认定后续年份中短期奖金、获授但未归属的长效奖励中扣减，直至足以抵扣。

（二）较大或重大资产损失情况下的扣罚机制

主要参照《国务院办公厅关于建立国有企业违规经营投资责任追究制度的意见》，处理方式主要包括终止或收回中长期激励收益，取消参加中长期激励资格等。

第十七条 本章节所涉及资产损失及其责任主体的认定依照公司相关风险事件问责管理制度确定，具体扣罚额度根据公司董事会通过的风险问责决定确定。

第八章 异动处理

第十八条 权益归属的异动处理

（一）职务变更

参与对象职务发生变更，但仍在广州越秀金控任职，或轮岗、借调至广州越秀金控下属企业任职，其所获授奖励不作变更。

（二）解雇或辞职

参与对象发生擅自离职、主动提出辞职，被公司依法解除劳动关系、因违反公司管理制度被公司辞退、被追究刑事责任等情况时，在发生时点未归属部分，对应获授奖励全部作废，已归属部分奖励不需上缴。

（三） 丧失劳动能力

参与对象丧失劳动能力的（包括因公丧失劳动能力），其所获授奖励不作变更。

（四） 退休

参与对象因达到国家规定的退休年龄而离职的，其所获授奖励不作变更。

（五） 死亡

参与对象死亡的（包括因公死亡），其所获授奖励不作变更，由其合法继承人继续享有，该继承人不受需具备参与计划资格的限制。

第十九条 其他未说明情况，由董事会负责解释。

第九章 管理机构及实施程序

第二十条 管理机构的运作模式

董事会为计划的决策机构和主管机构，经董事会授权的薪酬与提名委员会、人力资源部及战略管理部为计划的日常管理机构。

第二十一条 公司实施长期激励的程序如下：

- （一） 由战略管理部依据公司考核清算结果确定考核指标的达成情况，测算奖励基金计提总额度，提交公司薪酬与提名委员会审议，董事会审批；
- （二） 由战略管理部、人力资源部依据本计划中的分配方法测算参与对象的个人获授奖励，提交公司薪酬与提名委员会审议，董事会审批；
- （三） 人力资源部、战略管理部协调其他相关部门依据董事会决议分配授予奖励，人力资源部对以上相关文本进行备案。

第二十二条 窗口期的设立

- （一） 公司每年设置一个窗口期，集中办理计划实施过程中的相关事宜；
- （二） 窗口期具体时间根据每年实际情况确定

第十章 变更与终止

第二十三条 计划的变更

在计划实施周期内，董事会下设的薪酬与提名委员会在董事会审议通过的框架和原则下，依据适用的法律、法规及监管部门的有关规定，根据公司的具体情况，可拟订及调整计划的具体实施方案，经董事会审议后方可实施。

第二十四条 计划的终止

如发生下列情形之一时，应当依据相关法律、法规和规范性文件的规定终止实施计划：

- （一）公司申请破产、清算、解散
- （二）继续实施计划将导致与国家届时的法律、法规或规范性文件相冲突
- （三）公司出现严重经营困难，经董事会决议终止计划
- （四）市场发生重大变化或公司发生其他重大事项，经董事会决议终止计划
- （五）相关法律、法规和规范性文件所规定的其他需要终止计划。

第十一章 附则

第二十五条 公司实施计划的财务、会计处理及其税收等问题，按有关财务制度、会计准则、税务制度规定执行。

第二十六条 本计划自公司董事会批准之日起生效。

第二十七条 本计划的解释权属于公司董事会。

广州越秀金融控股集团有限公司董事会

2017年9月15日