

# 第一创业证券股份有限公司

## 薪酬管理制度

（尚需提交股东会审议）

### 第一章 总则

#### 第一条 目的

为建立健全第一创业证券股份有限公司（以下简称“公司”）的薪酬管理体系，明确公司薪酬管理理念，完善薪酬治理架构，结合《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《证券投资基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法》《证券公司建立稳健薪酬制度指引》《上市公司治理准则》等法律法规、监管规则、自律规范的规定，特制定本制度。

#### 第二条 适用范围

本制度适用于公司总部、分支机构及其全体员工。公司全资、控股子公司参照执行，或根据法律法规、监管要求及本制度，结合实际另行制定薪酬管理制度。

#### 第三条 薪酬管理原则

公司薪酬管理以公司长期可持续发展为导向，秉持合法合规性原则、内部公平性原则、外部竞争力原则、绩效导向原则、分层授权管理原则。

（一）合法合规性原则：公司薪酬管理以国家相关法律法规、规章及规范性文件、行业规范和自律规则等外部规范以及公司内部规章制度为准绳，切实做到合法合规；

（二）内部公平性原则：公司薪酬管理需充分考虑内部公平性，拉通公司整体统一衡量；

（三）外部竞争力原则：公司薪酬管理需同时兼顾外部竞争力，确保人才的吸引、保留与激励机制的有效性；

(四) 绩效导向原则：公司薪酬管理应以业绩和贡献为主要影响因素，避免平均主义。

(五) 分层授权管理原则：公司薪酬管理采用“分层授权、责任明确”的管理机制，不同管理主体根据不同管理权责进行薪酬事项的管理。

## **第二章 薪酬总额与结构**

### **第四条 薪酬的定义**

本制度所称薪酬，是指公司为获得员工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。

### **第五条 薪酬总额的确定**

公司根据功能发挥、人员情况、经营绩效、财务状况、合规风控效果、发展战略及股东长期利益等因素，按照规范程序，合理确定薪酬总额。

### **第六条 薪酬结构**

#### **(一) 基本薪酬**

基本薪酬指公司根据员工的职级、职务、岗位、个人潜力、工作经验、学历及市场水平等因素确定的基本薪酬。

#### **(二) 绩效薪酬**

绩效薪酬包括绩效奖金、其他短期激励，根据公司整体经营情况、所在条线或部门的业绩情况、个人的绩效与贡献情况、职级、岗位、合规风控情况、廉洁从业、文化践行、社会责任履行等因素确定，公司有权根据前述因素自主决定是否发放及具体发放金额。

#### **(三) 福利和津补贴**

福利和津补贴包含社会保险、住房公积金、企业年金、补充医疗保险、值班津贴、餐费补贴等，由公司根据法律法规、监管规定、公司经营与管理需要等因

素确定。

#### （四）中长期激励

公司可按照相关法律法规规定，经相应程序审议批准后，对符合条件的人才实施股权激励、分红激励等中长期激励。

**第七条** 基本薪酬和绩效薪酬应当保持适当比例，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。

### 第三章 基本薪酬的调整

#### 第八条 基本薪酬的调整

##### （一）常规调薪

公司定期对员工薪酬情况进行检视，并结合公司业绩、员工价值贡献（职级、岗位及职务的变化、绩效与贡献、以及在职业操守、廉洁从业、文化践行、社会责任履行等方面的表现）、员工发展潜力、市场人才稀缺程度、市场薪酬水平等因素对员工进行薪酬调整。

##### （二）特殊调薪

为应对市场的突发情况，可使用特殊调薪以激励和保留关键岗位的价值贡献较大、发展潜力较高的员工。

### 第四章 薪酬核算及发放

**第九条** 公司人力资源部门负责按照法律法规、监管要求及公司制度等相关规定核算及发放薪酬。

### 第五章 约束机制

**第十条** 公司及业务条线不得通过包干、人员挂靠等方式开展业务，不得通过直接按比例分成等独立考核方式实施过度激励，不得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。

**第十一条** 公司建立指标科学完备、流程清晰规范的绩效考核机制，绩效薪酬和中长期激励收入的确定和发放以绩效考核结果为重要依据。

**第十二条** 公司按照相关法律法规、监管规定、自律规范的要求，制定薪酬递延支付机制，以及员工违法违规或导致公司有过度风险敞口情形下的薪酬止付、追索与扣回等问责机制（在职、离职、退休等人员均适用）。

## **第六章 薪酬管理权责及纪律**

**第十三条** 公司薪酬管理采用“分层授权、责任明确”的管理机制，不同管理主体根据不同管理权责进行薪酬事项的管理。

### **（一）股东会**

- 1、 审议批准公司薪酬管理基本制度；
- 2、 法律法规、深圳证券交易所相关规定及《第一创业证券股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）规定的其他事项。

### **（二）董事会**

- 1、 承担薪酬管理的主体责任，并负责督促制度的有效落实；
- 2、 审议批准董事会职权范围内的薪酬管理制度；
- 3、 审议批准公司薪酬总额预算、决算；
- 4、 审议批准高级管理人员的薪酬方案、绩效考核情况、薪酬情况，并向股东会说明；
- 5、 法律法规、深圳证券交易所相关规定及《公司章程》规定的其他事项。

### **（三）董事会薪酬考核与提名委员会**

- 1、 审议需提交董事会审议的薪酬管理制度，并对主要薪酬政策是否符合薪酬管理制度制定原则发表意见；

- 2、对发现的重大薪酬管理缺陷及时提请公司董事会予以纠正；
- 3、制定、审查高级管理人员的薪酬政策与方案；
- 4、制定高级管理人员的考核标准，并进行考核；
- 5、就以下事项向董事会提出建议：
  - (1) 高级管理人员的薪酬情况；
  - (2) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
  - (3) 高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
  - (4) 法律、行政法规、中国证监会规定、深圳证券交易所业务规则、《公司章程》规定以及董事会授权的其他事项。

#### (四) 公司管理层及人力资源部门

1、公司管理层负责组织实施公司薪酬管理制度及董事会相关决议，确保人力成本支出的合理性及有效性，并制定及修订薪酬管理具体细则及指引；

2、公司人力资源部门负责薪酬管理的日常工作，包括：拟定薪酬相关制度及方案；编制和执行薪酬预算；评估调整薪酬水平；依照相关规定确定员工薪酬；

3、为董事会及其薪酬考核与提名委员会相关工作提供支持；

4、董事会及公司制度授予或规定的其他职责。

#### (五) 监督部门

公司建立薪酬管理监督机制，由计划财务部担任监督部门，负责对公司薪酬管理制度的实际执行情况进行监督，并每年向董事会报告。

**第十四条** 公司实行薪酬保密原则，总部部门负责人及以上层级管理人员、分支机构负责人、子公司负责人及获授权的管理人员可知晓下属员工的薪酬信息，

其他员工仅可知晓本人的薪酬信息。

**第十五条** 薪酬管理违规行为包括：

- (一) 违规擅自泄露本人或他人的薪酬信息；
- (二) 传播本人或他人的不实薪酬信息；
- (三) 未按规定程序擅自调整员工薪酬水平；
- (四) 不执行公司有关薪酬政策和制度；
- (五) 虚假报送薪酬报表数据；
- (六) 其他违规行为。

对于违反本制度相关规定的员工，公司将根据《第一创业证券股份有限公司员工违规行为处分管理办法》及《第一创业证券股份有限公司员工手册》的规定，视其情节的轻重予以处分，情节严重者可予以开除且不予任何补偿。给公司造成损失者，公司有权追究其法律责任。

## 第七章 附则

**第十六条** 本制度执行过程中，如有与法律法规、监管规定、自律规范冲突的，以相关法律法规、监管规定、自律规范为准。

**第十七条** 本制度由董事会负责解释。

**第十八条** 本制度自股东会审议通过之日起执行。