

國泰海通證券股份有限公司薪酬管理基本制度

第一章 總則

第一條 為進一步完善科學合理的薪酬管理和激勵約束機制，促進國泰海通證券股份有限公司（以下簡稱公司）穩健經營和可持續健康發展，根據《證券公司治理準則》《上市公司治理準則》《證券公司建立穩健薪酬制度指引》等監管規定、自律規範，以及國家對薪酬相關法規及規範性文件要求，結合公司實際，制定本制度。

第二條 本制度所稱薪酬，是指公司為獲得員工提供的服務和貢獻而給予的各種貨幣和非貨幣形式的經濟性報酬。

第三條 本制度適用於公司總部部門、分公司和子公司（以下簡稱各單位）及全體員工。

第二章 薪酬管理原則與目標

第四條 樹立正確經營理念。堅持金融工作的政治性、人民性，堅持服務國家戰略與實體經濟，踐行金融報國、金融為民發展理念，結合業務特點建立健全薪酬管理體系，制定與風險水平、特徵及持續期限相匹配的激勵約束機制，保障全面風險管理的有效落實，實現穩健經營。

第五條 促進實現功能發揮。正確處理功能性和盈利性的關係，發揮薪酬管理制度的正向引導作用，與經營績效、業務性質、貢獻水平、合規風控、社會文化相適應，提升公司服務實體經濟與國家戰略和居民財富管理能力。

第六條 確保合規底線要求。完善公司治理，明確各級職責，強化監督機制，保障薪酬管理制度有效落實，確保激勵約束機制與合規管理的有效銜接，避免過度激勵、短期激勵引發合規風險。

第七條 突出行業文化引領。將中國特色金融文化理念融入薪酬管理，引導員工珍惜執業聲譽、恪守職業道德、堅持廉潔從業、履行社會責任，依靠德才兼備的金融人才為公司和社會創造價值，促進公司和行業高質量發展。

第八條 堅持市場化導向。實行業績與薪酬市場雙對標，理順內部分配關係，調控不合理過高收入，形成物質激勵與精神激勵並舉、績效導向與價值取向結合、當期激勵與長期激勵統籌、強激勵與強約束對稱的長效綜合激勵機制。

第三章 薪酬策略及管控

第九條 公司整體薪酬水平的定位與發展戰略和經營狀況相匹配，構建以綜合價值創造為導向的市場化薪酬激勵機制，各單位採用相對統一的薪酬體系、薪酬原則和薪酬結構，同時兼顧業務差異，設置差異化的分類薪酬策略。

第十條 公司基於經營業績實施薪酬總額管控，基於工效聯動機制實施工資總額管控，並綜合經營實際情況、合規風控效果、自身發展戰略、股東長期利益等多種因素加強薪酬總額預決算管理，結合市場水平合理確定不同職級、不同崗位人員的薪酬標準和水平。

第十一條 公司建立健全對各單位的穿透式薪酬管理機制，實施集團全面監管、各單位分級監管模式。

第四章 基本管理規範

第十二條 公司積極優化內部收入分配結構，科學設計薪酬體系。員工薪酬原則上由基本工資、績效薪酬、福利和津補貼、中長期激勵四個部分構成。

第十三條 公司充分考慮市場周期波動影響和行業及公司業務發展趨勢，適度平滑薪酬發放安排，同時按照國家及上級有關部門要求，做好薪酬激勵的極值管控和合理分配。

第十四條 公司綜合考慮經營發展戰略、業務和崗位的風險屬性和特徵、社會責任及專業責任等多種因素，完善績效考核體系，在考核中對重大合規風控事件實施一票否決，加強正向引導激勵和反向懲戒約束作用。

第十五條 公司對高級管理人員、業務單位負責人、分支機構負責人和核心業務人員（以下統稱關鍵崗位人員）根據其崗位職責實行長周期考核，其績效考核指標應當包含3年及以上的長期指標。

第十六條 公司主要業務單位及關鍵崗位人員的績效考核指標應當包括經濟效益指標、合規風控指標和社會責任指標等。其中，經濟效益指標應當體現相關業務條線的功能性考核內容；合規風控指標應當體現廉潔從業、合規質效、風險管理等情況；社會責任指標應當體現與部門或崗位職責相關的職業道德與文化建設、保護投資者、服務鄉村振興、參與社會公益等情況。

第十七條 公司綜合考慮市場條件、經營業績、風險承擔、薪酬策略等因素，合理確定績效薪酬。績效薪酬與考核結果強關聯，應完全浮動，充分體現績效導向、公平合理、極值管控的原則，做到多勞多得、有高有低、能增能減。

第十八條 公司保障全面風險管理和合規管理的有效落實，不片面追求市場排名、規模類指標和短期業績，不以業務包乾、人員掛靠等方式開展業務，不通過直接按比例分成等獨立考核方式實施過度激勵；不將員工薪酬收入與其承做承攬的項目收入直接掛鉤；不為員工提供對沖措施降低薪酬與風險的關聯性。

第十九條 公司實施績效薪酬遞延支付機制，將對風險有直接或重要影響崗位的人員納入遞延支付範圍，遞延支付比例原則上不低於歸屬年度績效獎勵的40%，遞延支付年限原則上為3年，自T+2年至T+4年按照等分比例支付。公司高級管理人員按照相應辦法及上級主管單位有關規定實施遞延支付。國家及有關部門對遞延支付另有規定的，按其規定執行。

第二十條 公司實施薪酬止付追索扣回機制，對違法違規或導致公司有過度風險敞口的高級管理人員和相關責任人員追究內部經濟責任，可以減少、停止支付未支付部分的薪酬，要求其退還相關行為發生當年相關的全部或一定比例的績效薪酬，減少、停止對其實施中長期激勵等。

在自身職責內未能勤勉盡責，弄虛作假，出現違紀違法違規行為，或導致公司有過度風險敞口等情況的，公司依法依規履行相應決策程序後，將相應期限內已發放的部分或全部績效薪酬追索扣回，並止付未支付部分或全部薪酬。薪酬追回期限原則上與相關責任人的行為發生期限一致，薪酬追索扣回規定適用於已離職和退休的責任人員，相關人員應當配合。

第二十一條 公司充分考慮國家政策導向、市場周期波動影響、行業及公司業務發展趨勢等，定期評估薪酬策略、政策和水平並適時調整，對公司薪酬進行動態調整管理。整體薪酬調整應向價值創造、關鍵和核心的高績效崗位、緊缺人才崗位，以及業務一線和基層傾斜。

第五章 董事和高級管理人員薪酬

第二十二條 公司董事、高級管理人員的薪酬方案由董事會薪酬考核與提名委員會制定，並根據整體經營業績、個人考核結果等因素，綜合確定其總薪酬及具體構成。董事薪酬方案由股東會決定，高級管理人員薪酬方案由董事會批准。

第二十三條 公司執行董事基於其在公司擔任的高級管理人員職務領取薪酬，職工董事按其在工作崗位領取薪酬，不因履行董事職責額外從公司領取董事薪酬、津貼或會議費。其他董事按照股東會審議通過的方案執行。

第二十四條 公司董事和高級管理人員的薪酬由基本薪酬、績效薪酬和中長期激勵收入等組成。其中，績效薪酬佔比原則上不低於基本薪酬與績效薪酬總額的50%。

第二十五條 公司董事和高級管理人員薪酬應當與公司經營業績、個人業績相匹配，與公司可持續發展相協調。其中，績效薪酬和中長期激勵收入的確定和支付應當以績效評價為重要依據。

第二十六條 董事和高級管理人員的績效評價由董事會薪酬考核與提名委員會負責組織，公司可以委託第三方開展績效評價。獨立董事的履職評價採取自我評價、相互評價等方式進行。

第二十七條 董事會應當向股東會報告董事履行職責的情況、績效評價結果及其薪酬情況，並由公司予以披露。

第六章 薪酬管理組織實施

第二十八條 董事會承擔公司薪酬管理的主體責任，授權經理層負責公司薪酬管理，並負責督促制度的有效落實。董事會應當對薪酬管理基本制度、薪酬總額預算決算、高級管理人員績效考核情況、薪酬情況等進行審議。公司持續完善薪酬制度執行的監督機制，配合董事會薪酬考核與提名委員會或經董事會授權的其他委員會做好各項薪酬制度的有效督促落實。

第二十九條 公司按規定在年報等公開渠道披露薪酬管理的理念與導向、原則與目標，並按照法律法規、中國證監會及證券交易所相關規定要求披露薪酬有關信息。

第三十條 公司將薪酬管理納入公司聲譽風險管理體系，加強薪酬相關聲譽風險管理，按照規定將相關人員違法違規行為記入證券業協會執業聲譽信息庫。

第三十一條 公司加強文化建設和員工教育，明確告知員工薪酬管理相關法律法規、職業道德、公司規章制度及勞動紀律等相關要求，引導員工樹立正確的價值理念，知曉風險因素調整、不當行為等對薪酬的潛在影響。

第七章 附則

第三十二條 本制度未盡事宜，或如有與相關法律法規及有關規定不一致的，按相關規定執行。

第三十三條 本制度作為公司薪酬管理的基本框架制度，公司及各單位依據本制度制定相應的薪酬管理辦法或細則。

第三十四條 本制度由董事會擬訂，經股東會審議通過後生效並實施，由公司董事會薪酬考核與提名委員會負責解釋。