

国元证券股份有限公司经理层成员薪酬管理办法

（经2022年10月27日第九届董事会第二十五次会议审议通过）

第一章 总则

第一条 为进一步完善国元证券股份有限公司（以下简称“公司”）经理层成员激励约束机制，充分发挥薪酬分配的激励约束作用，根据《国元证券股份有限公司经理层任期制和契约化管理实施方案》等规定和公司战略愿景、责任使命、企业精神、经营理念等文化建设理念体系，结合公司企业文化建设实践，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司及所属全资、控股单位（以下简称“所属单位”）经理层成员。

本办法所称经理层成员，包括总经理（总裁）、副总经理（副总裁）、合规总监、董事会秘书、总会计师、首席风险官、首席信息官等高级管理人员。

第三条 基本原则

（一）坚持以岗定薪，合理确定薪酬结构，科学调控薪酬水平，落实经理层经营责任，增强发展活力。

（二）坚持激励与约束相统一，建立与经理层成员经营业绩相挂钩，与岗位责任相匹配的薪酬激励机制，充分发挥薪酬管理对调动经理层积极性的作用。

（三）坚持短期激励与中长期激励相结合。根据国有企业经理层任期制契约化改革要求，合理设置短期激励和中长期激励科目，提升企业持续发展能力。

（四）坚持统筹兼顾，形成经理层与职工之间的合理收入分配关系，促进公平正义。

第二章 管理权限和职责分工

第四条 公司党委会

对经理层成员薪酬管理工作起领导和把关作用。负责前置研究经理层成员薪酬管理办法、薪酬方案。

第五条 公司董事会

根据有关制度和要求，审批公司经理层成员薪酬管理办法和公司经理层成员薪酬方案。

第六条 公司人力资源部

组织制订经理层成员薪酬管理办法、薪酬方案，负责所属单位经理层成员薪酬日常监督管理工作。

第七条 所属单位

根据有关制度和要求，由所属单位董事会审批经理层成员薪酬方案。所属单位人力资源部门组织制订经理层成员薪酬方案。

第三章 薪酬结构与薪酬水平确定

第八条 经理层成员薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励构成。经理层成员年度薪酬为基本年薪和绩效年薪之和。

- (一) 基本年薪是经理层成员的年度基本收入。
- (二) 绩效年薪是与经理层成员年度绩效考核相联系的浮动收入。
- (三) 任期激励是与经理层成员任期经营业绩考核结果相联系的收入。

第九条 经理层成员基本年薪具体标准由董事会核定，按月发放。

第十条 经理层成员绩效年薪占年度薪酬的比例原则上不低于 60%，按年发放。

绩效年薪=绩效年薪标准值×职级系数×个人年度经营业绩考核系数×个人年度综合考核系数

绩效年薪标准值由所在公司党委结合上级党委建议，根据所在公司经营业绩目标完成情况进行研究后提交由董事会确定。个人年度经营业绩考核系数根据经营业绩考核办法在 0 至 1.5 之间量化确定。个人年度综合考核系数按照个人年度综合考核结果量化确定。总经理（总裁）职级系数为 1，其他经理层成员职级系数结合经理层成员岗位职责和承担风险等因素综合确定，合理拉开差距。绩效年薪分配，结合行业特点向核心关键人才倾斜。

第十一条 经理层成员个人经营业绩考核结果根据经理层成员年度经营业绩责任书考核确定，个人综合考核结果根据相关规定和要求考核确定。

第十二条 经理层成员任期激励以任期内年度薪酬总额为基数，根据任期业

绩效考核结果确定。任期激励根据任期考核评价结果在不超过经理层成员任期内年度薪酬总额的 30%以内确定。

任期激励=任期内年度薪酬总水平×任期激励执行系数×任期经营业绩考核系数×任期综合考核评价系数

其中，任期内年度薪酬总水平是任期内实际兑现的基本年薪和绩效年薪之和（税前）；任期激励执行系数最高不超过 30%；任期经营业绩考核系数按经理层成员经营业绩考核管理办法核定，最高不超过 1.0；任期综合考核评价系数按任期综合考核结果核定，最高不超过 1.0。

第四章 薪酬管理与监督

第十三条 经理层成员在公司下属全资、控股、参股企业兼职或在公司外的其他单位兼职的，不得违规在兼职单位领取工资、奖金、津贴等任何形式的报酬。因特殊情况需在兼职单位或其他社会组织领取报酬的，应按规定全额上交所在公司。

第十四条 经理层成员年度经营业绩考核不合格（百分制低于 80 分），或依据有关规定应当退出岗位的，扣减当年全部绩效年薪。经理层成员年度综合考核评价为不称职的，不得领取绩效年薪。经理层成员任期经营业绩考核不合格（百分制低于 80 分），或任期综合评价为不称职的，不得领取任期激励。

第十五条 经理层成员因工作需要经董事会安排发生岗位变动调离所在公司的，自下发职务调整通知文件次月起，除按当年在原公司经理层位实际工作月数计提的绩效年薪等激励收入外，不得违规继续在原公司领取薪酬，工资关系不得保留在原公司。

第十六条 经理层成员达到法定退休年龄退休，按规定领取养老金的，除按当年在经理层岗位实际工作月数计提的绩效年薪等激励收入外，不得违规继续在原公司及其出资企业领取薪酬（含补贴）。

经理层成员因本人原因任期未届满的（不含退休），不实行任期激励。非本人原因任期未届满的，任期激励根据实际在任时间以及贡献计发，在任时间精确到月。

第十七条 经理层成员绩效年薪实行延期支付，依据公司关于薪酬递延的相关制度执行。所在行业监管部门另有规定的，延期支付以公司规定或监管规定中

标准较严者为准。

第十八条 经理层成员任期激励实行递延支付，在任期经营业绩考核结束当年、次年及第三年分别兑现 50%、25%、25%。任期内调离、退休的经理层成员可在所在公司对经理层成员任期经营业绩考核结果完成当年一次性兑现任期内应发的全部任期激励。所在行业监管部门另有规定的，递延支付以公司规定或监管规定中标准较严者为准。

第十九条 经理层成员在自身职责内未能勤勉尽责，使得公司发生重大违法违规行或者给公司造成重大风险损失的，公司有权将相应期限内已发放的部分或全部绩效薪酬及其他激励薪酬追回，并止付未支付部分或全部薪酬。绩效薪酬及其他激励薪酬追回期限原则上与相关责任人的行为发生期限一致。绩效薪酬及其他激励薪酬追索扣回规定适用于已离职或退休人员。

第二十条 经理层成员薪酬在财务核算中单列科目，单独核算并设置明细账目，经理层成员薪酬应按规定计入企业工资总额，在所在公司成本中列支，在工资统计中单列。

第五章 附则

第二十一条 本办法由人力资源部负责解释。

第二十二条 本办法所引用政策文件及管理制度的有修订的，按新政策或制度执行。

第二十三条 本办法经公司董事会审议通过，自发布之日起实施。