

华林证券股份有限公司

高级管理人员薪酬与绩效考核管理制度

(2026年6月)

第一章 总则

第一条 目的

为完善公司治理，建立健全高级管理人员激励约束机制，保障公司稳健运行和长期可持续发展，根据《证券公司治理准则》《上市公司治理准则》《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》《公司法》《公司章程》等规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 适用范围

本制度适用于公司高级管理人员，包括：首席执行官、财务总监、合规总监、董事会秘书、首席风险官、首席运营官、首席信息官，其他行使经营管理职责的成员。

第三条 管理原则

(一) 短期绩效与长期绩效兼顾原则。鼓励高级管理人员兼顾当期经营效益与长远发展布局，避免短期逐利行为，支撑公司短、中、长期战略目标稳步达成。

(二) 经营责任与社会责任相统一原则。在推动公司经营目标实现的同时，服务国家战略、践行行业文化、保护投资者合法权益、恪守职业道德，实现经济责任与社会责任的有机统一。

(三) 以风控合规为底线原则。将重大合规风控事件纳入考核一票否决事项，并严格与人员任免、薪酬激励挂钩。

(四) 权责利对等、激励约束并重原则。业务决策权限、经营管理责任与薪酬激励水平相互匹配，风险责任承担与个人利益实现紧密挂钩。坚持人员能进能出、职级能上能下、薪酬能增能减，正向引导激励和反向惩戒约束力度相对等。

第二章 管理权限与决策程序

第四条 管理权限与决策程序

董事会为公司高级管理人员薪酬与绩效考核管理的决策机构，承担薪酬管理主体责任。

董事会下设薪酬与提名委员会负责统筹开展高级管理人员薪酬方案及考核标准制定、绩效评价组织等工作。人力资源部作为薪酬与提名委员会秘书机构，为委员会各项工作提供支持保障。

薪酬与提名委员会根据本制度相关要求，每年度制定高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；经董事会审议批准后，向股东会作出说明并予以披露。

董事会薪酬与提名委员会制定高级管理人员的考核标准，并组织开展绩效评价，必要时，也可以委托第三方开展绩效评价；董事会对绩效考核情况、薪酬情况进行审议。

董事会每年就高级管理人员履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，向股东会报告，并予以披露。相关内容也可以通过董事会工作报告予以披露。

第三章 绩效考核

第五条 绩效考核的周期

高级管理人员的绩效考核包括年度考核和任期考核。

年度考核周期与公司会计年度一致，年度考核指标根据任期总体目标、结合各年度战略重点和经营计划拆解确定。

任期考核周期与公司董事会换届周期保持一致，原则上为三年；任期内聘任的高级管理人员，统一纳入本届董事会任期考核，考核周期自聘任之日起至本届董事会任期届满止。任期考核以其任期目标的总体完成情况为考核对象，指标应包含三年及以上的长期指标。

第六条 绩效考核指标类别

高级管理人员绩效考核指标包括以下四类：

（一）经营业绩指标：主要包括公司整体及分管业务条线的财务指标（营业收入、净利润、净资产收益率等）的目标完成情况、行业对标表现等。经营业绩指标考核依据经审计的财务数据开展。

（二）可持续发展指标：主要包括业务创新成果、客户满意度、科技投入转化、人才梯队建设、长期战略布局等反映长期组织能力的内容。

（三）合规风控指标：主要包括合规管理有效性、全面风险管理执行情况、反洗钱履职情况、廉洁从业遵守情况、执业行为规范性，以及监管机构、自律组织的评价或处罚记录等。其中，合规总监按照监管要求对高级管理人员出具的合规性专项考核是合规风控类指标的重要组成部分。

（四）社会责任指标：主要包括职业道德与职业操守遵守情况、投资者保护履职情况、行业文化建设、服务国家战略与支持实体经济情况、服务乡村振兴、参与社会公益等。

高级管理人员绩效考核指标的权重根据岗位职责实行差异化安排。合规总监与首席风险官的考核，应当以确保其履职独立性为首要原则，考核权重单独设定。

第七条 考核结果的确定

（一）绩效考核等级

高级管理人员绩效考核结果分为“称职”、“基本称职”及“不称职”。

（二）绩效考核结果的确定方法

高级管理人员的绩效考核结果主要根据绩效指标完成情况确定，由公司薪酬与提名委员会审议通过后，报董事会审批确定。合规负责人的考核结果还需按规定征求中国证监会相关派出机构意见。

（三）合规风控一票否决制度

在考核中对重大合规风控事件实施“一票否决”，被一票否决者当期考核结果直接确定为“不称职”。

第八条 绩效考核结果的应用

（一）年度考核结果与高级管理人员的绩效薪酬、基本薪酬调整、职务任免及岗位调整直接挂钩。年度考核结果为不称职的，董事会有权对相关高级管理人员作出不予聘任、调整职务或解除聘任的决定。

（二）任期考核结果作为高级管理人员任期届满后续聘的核心依据。任期届满时，董事会有权结合其任期内履职情况及考核结果，审议决定是否续聘。

第四章 薪酬管理

第九条 薪酬构成及发放

高管的薪酬总额以上年度薪酬总额及高管人数为参考，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。公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、紧缺急需的高层次、高技能人才等倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

高级管理人员的薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬、福利和津补贴、中长期激励等构成，其中基本薪酬为固定薪酬；绩效薪酬为根据年度绩效考核情况核算的浮动薪酬，按年发放，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总额的 50%；中长期激励包括股权激励、员工持股计划等，由公司根据实际情况另行制定。

高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十条 绩效薪酬递延支付机制

公司建立绩效薪酬递延支付机制。高级管理人员年度绩效薪酬中，40%部分为递延支付部分，于绩效薪酬归属年度（T年）往后的第2年（T+2年）起，按等分原则于3年内逐年发放，每年发放三分之一。

第十一条 薪酬追索扣回机制

公司建立薪酬追索扣回机制。对发生违法违规行为、履职不当导致公司形成过度风险敞口或重大损失，以及对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错责任的高级管理人员，公司有权追究其内部经济责任，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。

追索扣回同样适用离职和退休的责任人员，相关人员应当配合。追索扣回的范围覆盖责任人员任职期间的全部责任行为，不因事后离任、退休、调岗等原因而免除其责任。

已被追索扣回的责任人员，不影响公司依法追究其其他法律责任。

第十二条 薪酬的披露与监督

公司按照相关规定，在年度报告中披露高级管理人员年度薪酬情况，包括薪酬决策程序、薪酬确定依据及实际支付情况。

公司发现高级管理人员在任职期间存在违法违规行为，应当按规定将相关信息记入执业声誉信息库。

第五章 附则

第十三条 与其他制度及外部监管规则的关系

本制度未尽事宜，按国家法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行。如二者冲突，以国家法律法规为准。

第十四条 生效日期

本制度经董事会审议，并提交股东会审议通过后生效，后续由股东会授权董事会进行修订和解释。本制度生效后，原《华林证券股份有限公司董事、监事及高级管理人员履职考核与薪酬管理制度》同时废止。