

**财达证券股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度**  
(2026年修订)

**第一章 总则**

第一条 为进一步完善财达证券股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬与考核管理体系，加强和规范管理，建立与现代企业制度相适应、职责权利匹配的激励约束机制，促进公司持续、健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《证券公司治理准则》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件及《财达证券股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司下列人员：

（一）董事会成员，包括独立董事、内部非独立董事（兼任公司高级管理人员或其他管理职务的董事）、职工董事、外部非独立董事（未在公司担任除董事外其他职务）；

（二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、合规负责人、董事会秘书、首席风险官、首席信息官，以及监管部门认定的或经董事会决议确认为担任重要职务的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬与考核管理遵循以下原则：

（一）坚持公开、公正、透明的原则；

（二）坚持按劳分配，薪酬与岗位职责、履职情况、合规风控、社会文化相适应；

（三）坚持以市场为导向，兼顾功能与盈利，激励与约束并重的原则，突出长期业绩和价值创造，确保公司实现稳健经营；

(四) 坚持薪酬与业绩考核评价结果挂钩的原则，业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降，强化风险责任与薪酬分配相一致，促进公司持续健康发展和国有资产保值增值；

(五) 坚持廉洁从业、恪守职业道德、履行社会责任，严守合规风控底线。

## 第二章 管理机构

第四条 董事薪酬方案由股东会决定、并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，根据本制度，每年度制定、审查董事、高级管理人员的薪酬方案，并就下列事项向董事会提出建议：

(一) 董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 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；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 公司董事、高级管理人员实施年度考核和任期考核，任期考核以三年为考核期，实行年度考核与任期考核相结合，过程考核与结果导向并重，一般任期届满任期考核结合当年年度考核一并进行。

第七条 公司人力资源部为董事会薪酬与考核委员会的日常办事机构，负责董事、高级管理人员薪酬与考核管理的具体工作。

## 第三章 薪酬结构

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调，根据董事、高级管理人员的职务、工作职责、对公司的业绩贡献以及年度考核结果等，确定不同的薪酬标准。

第九条 董事的薪酬构成：

（一）独立董事：公司给予独立董事与其承担的职责相适应的津贴，津贴的标准由董事会制订方案，股东会审议通过。除津贴外，独立董事不得从公司及主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益；

（二）内部非独立董事及职工董事：根据所任职务按其岗位对应的薪酬方案与绩效评价标准执行，公司不另行支付董事薪酬或津贴；

（三）外部非独立董事：不在公司领取薪酬。

第十条 内部非独立董事、高级管理人员的薪酬构成：

内部非独立董事、高级管理人员其薪酬执行公司薪酬管理有关规定，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，其中绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例不低于60%。

（一）基本薪酬：基本薪酬是保障基本生活需要而支付的保障性收入，根据岗位价值、职责范围、市场薪酬水平、个人履职能力等确定，按月平均发放；

（二）绩效薪酬：绩效薪酬是按照业绩水平和绩效表现支付的激励性收入。根据公司年度业绩指标、个人岗位绩效目标的完成情况及考核评价结果确定。考核评价应当依据经审计的财务数据开展；

（三）中长期激励收入：中长期激励是对中长期经营业绩与贡献的奖励，包括但不限于任期激励、股权激励计划、员工持股计划等。公司可根据中长期发展战略及中长期业绩考核指标，自主决定是否设立中长期激励。如实施，由薪酬与考核委员会拟定具体方案，经董事会审议并提交股东会批准后实施。

第十一条 高级管理人员中的职业经理人是指按照管理权限面向市场选聘

的职业化经营管理人才，其薪酬结构和水平，按照市场化薪酬分配机制确定。

职业经理人实行契约化管理，具体标准按照公司《职业经理人绩效考核管理办法》，通过双方自主协商，与职业经理人以合同方式明确聘任期限、岗位职责、薪酬福利、履职待遇、考核办法以及续聘、解聘条件等条款。职业经理人的薪酬水平参照同行业、同规模、同职位、同业绩贡献的职业经理人薪酬市场水平，由双方自主协商确定。

#### 第四章 绩效考核与履职评价

第十二条 董事会薪酬与考核委员会组织对董事、高级管理人员进行履职评价和绩效考核，并将考核结果报董事会审议。独立董事的履职评价采用自我评价、相互评价等方式进行，并向股东会提交年度述职报告。

董事会向股东会报告董事履行职责的情况、绩效考核结果及其薪酬情况，通过董事会工作报告予以披露。

第十三条 董事履职评价内容包括履职的勤勉程度、履职能力、是否损害公司利益等方面、是否受到监管部门处罚等事项。董事的履职评价分为“称职”“基本称职”和“不称职”三个结果。

第十四条 对考核结果为“不称职”的董事，由公司董事会提请股东会审议确定是否再继续担任董事职务。公司董事会向股东会就董事履职考核情况进行专项说明。

第十五条 公司高级管理人员按照任期制和契约化管理、职业经理人或公司认定的其他方式进行年度和任期考核。任期考核以三年为考核期，原则上与聘期一致，任期届满时结合年度考核一并进行。

第十六条 公司高级管理人员考核内容包括定性考核评价、定量考核评价、合规风控类评价等方面。具体按照公司高级管理人员绩效考核相关办法执行。

董事会对合规负责人进行年度考核时，应当就其履行职责情况及考核意见书面征求中国证监会相关派出机构的意见，中国证监会地方派出机构可以根据掌握

的情况建议董事会调整考核结果。

第十七条 职业经理人的履行评价、绩效考核依据《职业经理人绩效考核管理办法》执行。

## 第五章 薪酬发放

第十八条 公司根据监管机构绩效薪酬递延政策要求，归属年度（T年）的绩效薪酬、中长期激励收入的60%在T+1年且在年度报告披露和绩效评价后发放，其余40%额度自T+2年后三个年度等分发放。

第十九条 所有薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税。在财务统计中单列科目，单独核算并设置明细账目。薪酬应计入工资总额，在企业成本中列支，在工资统计中单列。

第二十条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，按其实际任期和实际绩效计算年薪并予以发放。

## 第六章 薪酬调整

第二十一条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整以适应公司持续健康发展的需要。经董事会薪酬与考核委员会提议，可结合实际予以调整薪酬标准。

第二十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司的发展战略和经营环境变化；
- （二）公司经营业绩状况；
- （三）同行业薪酬变动水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （四）组织结构调整或岗位发生变动的个别调整；
- （五）公司董事会认为应当进行薪酬调整的其他情形。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大的，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应当相应下降；未相应下降的，应当披露原因。

## 第七章 止付追索

第二十三条 公司对董事、高级管理人员实行薪酬止付与追索扣回责任追究机制，并同样适用于离职、退休人员。

公司董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，公司视损失大小和责任轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回：

（一）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（二）因涉嫌犯罪或严重违纪违法被司法机关立案侦查或纪律审查部门立案调查；

（三）对公司财务造假等错报负有责任，导致公司财务报告被追溯重述的；

（四）对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的；

（五）未勤勉尽责导致公司遭受重大经济或声誉损失等严重损害公司利益的；

（六）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告及以上处分，对公司造成重大负面影响的其他情形；

（七）因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；

（八）法律法规规定的，或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第二十四条 公司建立《董事、高级管理人员离职管理制度》《离任审计制度》。在离任审计过程当中，如发现其在任职期间的经营业绩不实，可对相关人员的年薪进行调整，要求高级管理人员限期退回超出应得部分的收入，并按照

法律法规的规定追究当事人责任。

第二十五条 公司与董事、高级管理人员签订的聘任合同中，应当明确约定薪酬止付、追索扣回、离职后义务及追责追偿等内容，保障本制度有效执行。

## 第八章 附则

第二十六条 本制度未尽事宜，按照相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、上海证券交易所有关规则和《公司章程》的规定执行。

本制度生效后颁布、修改的法律、行政法规、上海证券交易所有关规则和《公司章程》与本制度相冲突的，以法律、行政法规、上海证券交易所有关规则和《公司章程》的规定为准。

第二十七条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十八条 本制度经公司股东会审议通过后生效，修改时亦同。