

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

第一章 总则

第一条 为保障华林证券股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事及高级管理人员（以下简称“董监高人员”）依法履行职责，建立科学有效的考核、激励与约束机制，根据《证券公司治理准则》《上市公司治理准则》《公司章程》等规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用范围为公司董事、监事及高级管理人员。

第三条 董事、监事兼任公司其他职务的，除按照本制度进行履职考核、薪酬管理外，还需根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核。

第二章 薪酬与考核的确定权限

第四条 董事的薪酬与考核由董事会薪酬与提名委员会提出方案，由股东大会确定；监事的薪酬与考核由监事会提出方案，由股东大会确定；高级管理人员的薪酬与考核由董事会薪酬与提名委员会提出方案，由董事会确定。

第五条 公司董事会、监事会应当分别向股东大会就董事、监事的绩效考核情况、薪酬情况作出专项说明。董事会应当向股东大会就高级管理人员履行职责的情况、绩效考核情况、薪酬情况作出专项说明。

第三章 履职考核

第六条 公司董事会薪酬与提名委员会组织对董事及高级管理人员进行履职考核。公司监事会组织对监事进行履职考核。

第七条 公司董事的履职评价采用董事自我评价、独立董事相互评价等方式。对公司董事的履职评价内容包括忠实勤勉程度、合规风控履职及廉洁从业情况、践行行业和公司文化理念等方面。董事的履职评价分为“称职”“基本称职”和“不称职”三个结果。

第八条 公司监事的履职评价采用自我评价、相互评价等方式。对公司监事的履职评价内容包括忠实勤勉程度、合规风控履职及廉洁从业情况、践行行业和公司文化理念等方面。监事的履职评价分为“称职”“基本称职”和“不称职”三个结果。

第九条 对考核结果为“不称职”的董事、监事，由公司董事会或监事会提请股东大会审议确定是否再继续担任董事、监事职务。

第十条 公司高级管理人员的绩效考核按照既定的工作目标作为年度绩效考核的主要内容，结合履职能力、工作业绩、组织协调、守法合规、廉洁从业、文化建设促进作用等要素进行综合考核。高级管理人员绩效考核应充分反映合规管理和风险管理要求，考核指标分为业绩指标、综合指标、合规专项考核指标等。

董事会对合规总监进行年度考核时，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。

第四章 薪酬管理

第十一条 公司董事、监事的薪酬水平参考同行业薪酬水平，并结合公司实际情况确定。公司董事、监事的薪酬为年度津贴，按月平均发放，由公司代扣代缴个人所得税。

第十二条 高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和其他福利构成。基本年薪是高级管理人员的年度固定薪酬，按月平均发放，基本年薪可根据公司经营情况，并参照行业薪酬水平进行调整；绩效年薪是根据公司经营管理目标完成情况提取的浮动薪酬，绩效年薪的分配应与高级管理人员绩效考核结果挂钩，按年发放；其他福利按相关规定执行。

年度考核期内离职的高级管理人员，不参与当年及需延期支付的绩效年薪分配。

第十三条 法律、法规规定董事、监事、高级管理人员的薪酬应延期发放的，从其规定。

第十四条 发生下列任一情形，公司可以减少、暂停或终止向相关董事、监事或高管发放薪酬：

- （一）被证券交易所公开谴责或认定为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被公司股票上市地证券监管机构予以行政处罚的；
- （三）决策失误导致公司遭受重大的经济或声誉损失，个人负有主要责任的；
- （四）违反公司有关规定，对公司造成重大负面影响的其他情

形。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，应遵照国家法律、法规、规范性文件执行。

第十六条 本制度经公司董事会、监事会同意，并提交股东大会审议通过后生效。