

方正证券股份有限公司

董事、监事及高级管理人员薪酬与考核管理办法

(2013年5月20日2012年年度股东大会制定)

第一章 总则

第一条 目的

为了保障公司董事、监事及高级管理人员（以下简称“董监高人员”）依法履行职责，建立科学有效的激励与约束机制，同时，也为了健全公司薪酬与考核管理体系，进一步明确董事、监事及高管人员的薪酬与考核等事宜，特按照相关规定制定本管理办法。

第二条 适用对象

本办法适用于以下人员：

- （一）与公司签订劳动关系的董事与监事；
- （二）公司高级管理人员，包括经董事会聘任的公司执行委员会委员、总裁、副总裁、财务负责人、合规总监、董事会秘书、助理总裁。

第三条 公司董监高人员薪酬及绩效考核原则

- （一）业绩导向，兼顾素质；
- （二）体现与公司收益分享、风险共担的价值理念；
- （三）总体薪酬水平兼顾内外部公平,并与公司经营业绩状况相适应；
- （四）与合规与风险管理状况挂钩。

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考核委员会提出方案，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考核委员会提出方案，由董事会确定。

第五条 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，负责日常工作联络和会议组织等工作。

第三章 董监高人员的薪酬

第六条 公司董监高人员的薪酬结构

董监高人员的薪酬结构由固定工资与绩效奖金两部分构成。

第七条 固定工资的核定原则及发放

董监高的固定工资根据个人所承担的工作职责、个人综合能力素质及市场薪酬调研数据等因素综合确定。每年可根据上述原则进行调整，固定工资按月发放。

第八条 绩效奖金的核定原则及发放

董监高的绩效奖金根据年度公司经营业绩及个人考核情况进行核定。其中，当年绩效奖金的 40%采取延期支付的方式，并遵循等分原则在 3 年内发放完毕。

公司董监高人员非因工作中出现重大失误、失职而离职、免职的

仍可正常发放递延奖金。

第九条 当业务政策出现重大变化或公司经营业绩出现大幅波动导致董监高人员薪酬水平明显有失公允的情况时，可视情况对其绩效奖金进行相应调整。

第十条 出现以下情形，公司应停止支付全部或者部分未支付的董监高人员绩效奖金：

（一）董监高人员未能勤勉尽责，致使公司存在重大违法违规行为或者重大风险的；

（二）董监高人员违反法律、行政法规或者公司章程规定，损害公司或者客户合法权益的。

第四章 董监高人员的考核

第十一条 董监高人员的考核模式

董监高人员考核周期为一年，由个人业绩考核和个人素质考核两部分组成。

第十二条 董监高人员的个人业绩考核

董监高人员个人业绩考核根据个人经营管理任务完成情况进行评价。

高级管理人员绩效考核结果应与其合规考核情况挂钩。合规总监组织合规管理部门拟订高级管理人员合规考核方案，报董事会薪酬与考核委员会同意后，每年对高级管理人员的合规情况进行考核，由董事会最终确定考核结果。

第十三条 董监高人员的个人素质考核

董监高个人素质考核采用 360 度（即：董监高人员的上级、下级、同级进行评价）的方式进行。

第十四条 董监高人员的考核结果是判断董监高岗位胜任状况、未来培养与使用方向及年度绩效奖金核算等的依据。

第五章 薪酬与考核专项说明

第十五条 公司董事会、监事会需于年终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。

第十六条 董事会需于年终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。

第六章 附则

第十七条 本办法中未作规定的，依照公司相关办法执行。

第十八条 职工监事的薪酬与考核适用公司员工相关管理制度，不适用本制度。

第十九条 外部董事、独立董事、外部监事等与公司无劳动关系的董事、监事的津贴按照公司章程等相关制度的规定执行。

第二十条 如本制度与国家相关部门发布的最新法律、法规和规章存在冲突，则以最新法律、法规和规章规定为准。