

光大證券股份有限公司
(「公司」)
薪酬、提名與資格審查委員會議事規則

第一章 總則

第一條 為保證公司持續、規範、健康地發展，規範董事、高級管理人員的聘免程序，優化董事會和管理層的人員組成和結構，進一步建立健全公司董事(非獨立董事)及高級管理人員的薪酬管理制度，完善公司治理結構，根據《中華人民共和國公司法》、《證券公司治理準則》、《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》、《光大證券股份有限公司章程》(以下簡稱「**公司章程**」)及其他相關規定，公司董事會特下設薪酬、提名與資格審查委員會，並制定本規則。

第二條 薪酬、提名與資格審查委員會是董事會設立的專門工作機構，主要負責對公司董事及高級管理人員的人選、選擇標準和程序進行研究並提出建議；制定、審查公司高級管理人員的薪酬政策與方案；擬定公司高級管理人員的考核標準並進行考核。

除非經董事會審議通過或另行特別授權，薪酬、提名與資格審查委員會的所有決議對公司不產生效力。

第二章 人員組成

第三條 薪酬、提名與資格審查委員會成員至少由三名董事組成，其中獨立董事應佔二分之一以上。

第四條 薪酬、提名與資格審查委員會成員由董事會任命。

第五條 薪酬、提名與資格審查委員會由一名委員擔任召責人，負責主持委員會工作；召責人由獨立董事擔任，在獨立董事委員內選舉，報請董事會批准產生。

第六條 薪酬、提名與資格審查委員會成員的任期與董事任期一致，委員任期屆滿，連選可以連任。期間如有委員不再擔任公司董事職務，自動失去委員資格，並由董事會根據上述第三至第五條規定補足委員會成員人數。

第七條 董事會辦公室協調公司各部門負責薪酬、提名與資格審查委員會的日常工作聯絡和會議組織、會議文件準備、會議記錄等工作。

第三章 職責權限

第八條 薪酬、提名與資格審查委員會的主要職責如下：

- (一) 根據董事、總裁及其他高級管理人員管理崗位的主要範圍、職責、重要性及其他相關企業相關崗位的薪酬水平擬定薪酬計劃或方案，向董事會提出建議；應董事會所訂立的企業方針及目標而檢討及批准公司管理層的薪酬建議；
- (二) 薪酬計劃或方案主要包括但不限於績效評價標準、程序及主要評價體系，獎勵和懲罰的主要方案和制度等；
- (三) 審查公司董事(非獨立董事)、總裁及其他高級管理人員的履行職責情況並對其進行年度績效考評；
- (四) 負責對公司薪酬制度執行情況進行監督；

- (五) 根據公司經營活動情況、資產規模和股權結構對董事會的架構、規模和構成(包括技能、知識及經驗方面)至少每年向董事會提出建議，並就任何為配合公司策略而擬對董事會作出的變動提出建議；
- (六) 研究董事和其他高級管理人員的人選；
- (七) 廣泛搜尋合資格可擔任公司的董事和其他高級管理人員的人選，並挑選提名有關人士出任董事或就此向董事會提供意見；
- (八) 對董事候選人(尤其是董事長)、總裁候選人和其他高級管理人員候選人的資格條件、委任、重新委任或聘任計劃進行審查並提出建議；
- (九) 對須提請董事會聘任的其他高級管理人員進行審查並提出建議；
- (十) 對獨立董事的獨立性進行評價；
- (十一) 對非執行董事的薪酬向董事會提出建議；向董事會建議個別執行董事及高級管理人員的薪酬待遇；
- (十二) 檢討及批准向執行董事及高級管理人員就其喪失或終止職務或委任而須支付的賠償，以確保該等賠償與合約條款一致；若未能與合約條款一致，賠償亦須公平合理，不致過多；
- (十三) 檢討及批准因董事行為失當而解僱或罷免有關董事所涉及的賠償安排，以確保該等安排與合約條款一致；若未能與合約條款一致，有關賠償亦須合理適當；
- (十四) 確保任何董事或其任何聯繫人不得參與釐定他自己的薪酬；
- (十五) 董事會授權的其他事宜。

第九條 薪酬、提名與資格審查委員會對董事會負責，委員會的提案提交董事會審議決定；控股股東應充分尊重提名委員會的建議和提名人選，不干預提名委員會的工作。

第四章 決策程序

第十條 董事會辦公室協調公司各部門負責做好薪酬、提名與資格審查委員會決策的前期準備工作，提供公司有關方面的資料：

- (一) 公司擬聘的董事或高級管理人員的有關資料；
- (二) 公司主要財務指標和經營目標完成情況；
- (三) 公司高級管理人員分管工作範圍及主要職責情況；
- (四) 高級管理人員崗位工作業績考評系統中涉及指標的完成情況；
- (五) 高級管理人員的業務創新能力和創利能力的經營績效情況；
- (六) 按公司業績擬訂公司薪酬分配規劃和分配方式的有關測算依據。

第十一條 薪酬、提名與資格審查委員會依據相關法律法規和公司章程的規定，結合公司實際情況，研究公司的董事、高級管理人員的當選條件、選擇程序和任職期限，形成決議後備案並提交董事會審議，董事會通過後，應遵照實施。

第十二條 高級管理人員的選任程序：

- (一) 薪酬、提名與資格審查委員會應積極與公司有關部門進行交流，研究公司對高級管理人員的需求情況，並形成書面材料；
- (二) 薪酬、提名與資格審查委員會可在公司、控股(參股)企業內部以及人才市場等廣泛搜尋高級管理人選；
- (三) 搜集初選人的職業、學歷、職稱、詳細的工作經歷、兼職等情況，形成書面材料；
- (四) 徵求被提名人對提名的同意；
- (五) 召開薪酬、提名與資格審查委員會會議，對高級管理人員的初選人員進行資格審查；
- (六) 在聘任新的高級管理人員前一至兩個月，向董事會提出新聘高級管理人員人選的建議和相關材料；
- (七) 根據董事會決定和反饋意見進行其他後續工作。

第十三條 高級管理人員的考評程序：

- (一) 公司高級管理人員向薪酬、提名與資格審查委員會作述職和自我評價；
- (二) 薪酬、提名與資格審查委員會按績效評價標準和程序，對高級管理人員進行績效評價；

- (三) 根據崗位績效評價結果及薪酬分配政策提出高級管理人員的報酬數額和獎勵方式，表決通過後，報公司董事會。

第五章 議事規則

第十四條 薪酬、提名與資格審查委員會會議由召集人召集，並於會議召開前七天通知全體委員；會議由召集人主持，召集人不能出席時可委託其他一名委員主持。

第十五條 薪酬、提名與資格審查委員會會議應由三分之二以上的成員出席方可舉行；每一名委員有一票的表決權；會議作出的決議，須經全體委員的過半數通過。

薪酬、提名與資格審查委員會會議表決方式為舉手表決或投票表決；臨時會議可以採取通訊表決的方式召開。

第十六條 薪酬、提名與資格審查委員會會議必要時可邀請公司董事、監事及其他高級管理人員列席會議。

第十七條 如有必要，薪酬、提名與資格審查委員會可以聘請中介機構為其決策提供專業意見，費用由公司支付。

第十八條 薪酬、提名與資格審查委員會會議的召開程序、表決方式和會議通過的議案必須遵循有關法律、法規、公司章程及本規則的規定。

第十九條 薪酬、提名與資格審查委員會的會議記錄應由出席會議的委員簽名；會議記錄由公司董事會秘書保存。

第二十條 薪酬、提名與資格審查委員會會議通過的議案及表決結果，應以書面形式報公司董事會。

第二十一條 薪酬、提名與資格審查委員會的所有成員均對會議所議事項有保密義務，不得擅自披露保密信息。

第六章 附則

第二十二條 本規則自董事會決議通過之日起實施。

第二十三條 本規則未盡事宜，按中國有關法律、法規、公司股票上市地證券監督管理機構的規定和公司章程的規定執行；本規則如與中國日後頒佈的法律、法規、公司股票上市地證券監督管理機構的規定或經合法程序修改後的公司章程相抵觸時，按中國有關法律、法規、公司股票上市地證券監督管理機構的規定和公司章程的規定執行，並立即修訂，報董事會審議通過。

第二十四條 本規則解釋權歸屬公司董事會。倘若本中文版本內容與其英文翻譯有任何歧義，概以中文版本為準。