

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告之內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示概不對因本公告全部或任何部份內容而產生或因倚賴該等內容而引致之任何損失承擔任何責任。



國泰君安證券股份有限公司
Guotai Junan Securities Co., Ltd.

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：02611)

海外監管公告

本公告乃由國泰君安證券股份有限公司(「本公司」)根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條作出。

茲載列本公司於上海證券交易所網站發佈之《國泰君安證券股份有限公司A股限制性股票激勵計劃實施考核管理辦法》，僅供參閱。

承董事會命
國泰君安證券股份有限公司
賀青
董事長

中國上海
2020年6月8日

截至本公告日期，本公司的執行董事為賀青先生、王松先生以及喻健先生；非執行董事為管蔚女士、周磊先生、鐘茂軍先生、王文傑先生、林發成先生、周浩先生以及安洪軍先生；獨立非執行董事為夏大慰先生、施德容先生、陳國鋼先生、凌濤先生、靳慶軍先生以及李港衛先生。

国泰君安证券股份有限公司

A股限制性股票激励计划实施考核管理办法

为保证国泰君安证券股份有限公司（以下简称“国泰君安”、“本公司”或“公司”）股权激励计划的顺利进行，进一步完善公司法人治理结构，形成良好均衡的价值分配体系，充分调动公司董事、高级管理人员以及其他核心骨干人员的工作积极性，促进公司业绩稳步提升，确保公司发展战略和经营目标的实现，根据国家有关规定和公司实际情况，特制定本办法。

一、考核目的

进一步完善公司法人治理结构，建立和完善公司激励约束机制，保证股权激励计划的顺利实施，并在最大程度上发挥股权激励的作用，进而确保公司发展战略和经营目标的实现。

二、考核原则

考核评价必须坚持公平、公正、公开的原则，严格按照本办法和考核对象的业绩进行评价，以实现股权激励计划与激励对象工作业绩、贡献紧密结合，从而提高管理绩效，实现公司与全体股东利益最大化。

三、考核范围

本办法适用于参与公司本次限制性股票激励计划的所有激励对象，包括公司执行董事、高级管理人员以及其他核心骨干人员。

四、考核机构

公司董事会薪酬考核与提名委员会负责领导和组织考核工作。人力资源部负责具体考核工作，并同计划财务部等相关部门负责相关考核数据的收集和提供。

五、绩效考核指标及标准

（一）限制性股票授予的法定条件

1、公司未发生如下任一情形

（1）最近一个会计年度财务会计报告被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

（2）最近一个会计年度财务报告内部控制被注册会计师出具否定意见或者无法表示意见的审计报告；

(3) 上市后36个月内出现过未按法律法规、公司章程、公开承诺进行利润分配的情形；

(4) 法律法规规定不得实行股权激励的；

(5) 中国证监会认定的其他情形。

2、公司应具备以下条件

(1) 公司治理结构规范，股东大会、董事会、经理层组织健全，职责明确。外部董事（含独立董事，下同）占董事会成员半数以上；

(2) 薪酬考核与提名委员会由外部董事构成，且薪酬考核与提名委员会制度健全，议事规则完善，运行规范；

(3) 内部控制制度和绩效考核体系健全，基础管理制度规范，建立了符合市场经济和现代企业制度要求的劳动用工、薪酬福利制度及绩效考核体系；

(4) 发展战略明确，资产质量和财务状况良好，经营业绩稳健；近三年无财务违法违规行为和记录；

(5) 证券监管部门规定的其他条件。

3、激励对象未发生如下任一情形

(1) 最近12个月内被证券交易所认定为不适当人选；

(2) 最近12个月内被中国证监会及其派出机构认定为不适当人选；

(3) 最近12个月内因重大违法违规行为被中国证监会及其派出机构行政处罚或者采取市场禁入措施；

(4) 具有《公司法》规定的不得担任公司董事、高级管理人员情形的；

(5) 法律法规规定不得参与上市公司股权激励的；

(6) 违反国家有关法律法规、公司章程规定的；

(7) 任职期间，由于受贿索贿、贪污盗窃、泄漏公司经营和技术秘密、实施关联交易损害公司利益、声誉和对公司形象有重大负面影响等违法违纪行为，给公司造成损失的；

(8) 中国证监会认定的其他情形。

(二) 限制性股票授予的业绩条件

1、公司层面业绩条件

公司业绩考核条件达标，即达到以下条件：2019年公司归母净利润不低于85

亿元、加权平均净资产收益率不低于6.5%、金融科技创新投入不低于5%、证券公司分类结果达到A类A级或以上且未发生重大违法违规事件。

2、激励对象个人层面的业绩条件

根据公司绩效管理等相关办法，执行董事及高级管理人员2019年度个人绩效评价得分达到60分或以上，其他激励对象2019年度个人绩效等级达到合格或以上。

3、预留限制性股票的授予考核年度、公司授予条件与本计划首次授予的限制性股票一致。

（三）限制性股票解除限售时的法定条件

限制性股票解除限售时的法定条件与以上授予时的法定条件一致。

（四）限制性股票解除限售时的业绩条件

本计划在2021-2023年的三个会计年度中，分年度对公司业绩指标、单位（部门）业绩指标和个人绩效指标进行考核，以达到考核目标作为激励对象当年度的可解除限售条件。

个人当年解除限售额度=个人授予总量×当年解除限售比例×公司绩效系数×个人绩效系数。

1、公司层面业绩条件

公司选取归母净利润、加权平均净资产收益率、金融科技创新投入、综合风控指标作为公司业绩考核指标。其中，综合风控指标作为门槛指标，若公司该项指标未达成门槛值时，对应批次的限制性股票不得解除限售。

在达成综合风控指标的前提下，公司层面考核结果对应的公司绩效系数如下：

公司绩效系数=归母净利润指标得分×归母净利润考核权重+加权平均净资产收益率指标得分×加权平均净资产收益率考核权重+金融科技创新投入指标得分×金融科技创新投入考核权重

其中，归母净利润考核权重为50%，加权平均净资产收益率考核权重为40%，金融科技创新投入考核权重为10%。

若考核指标目标达成，则该项指标得分为1，否则为0。

公司层面各考核指标目标如下：

考核指标 ^{注1}	解除限售条件		
	第一批	第二批	第三批

考核指标 ^{注1}	解除限售条件		
	第一批	第二批	第三批
归母净利润	2021年在对标公司中排名不 低于第四名	2022年在对标公司中 排名不低于第三名	2023年在对标公司中 排名不低于第三名
加权平均净资产收益 率 ^{注2}	2021年在对标 公司中排名相 较于2019年提 升一位	2022年在对标公司中 排名相较于2019年提 升二位	2023年在对标公司中 排名相较于2019年提 升二位
金融科技 创新投入 ^{注3}	2021年不低于 6.05%	2022年不低于6.10%	2023年不低于6.15%
综合风控 指标 ^{注4}	门槛值：证券公司分类结果达到A类A级或以上且未发生重大违法 违规事件		

注1：在本计划有效期内，针对公司未来可能产生的影响公司业绩的行为（如依据上级有关部门决定的重大资产重组或企业响应国家政策号召而实施的相应战略举措等），而造成相关业绩指标不可比情况，授权董事会对相应业绩指标的实际值按照该等行为发生前的状态进行还原。

注2：若在本计划的有效期内，公司实施公开发行或非公开发行股票等行为，如需剔除该等行为对加权平均净资产收益率的影响，授权董事会进行调整。

注3：金融科技创新投入指标计算方式：公司当年度专项合并口径信息技术投入（包含信息系统投入与信息技术人员薪酬）/上年度专项合并口径营业收入，公司当年度专项合并口径信息技术投入根据中国证券业协会的公布数据口径确定。若中国证券业协会对相关统计口径进行调整，授权董事会对相应目标进行调整。

注4：证券公司分类结果由证券监管部门根据《证券公司分类监管规定》综合评价。若该评价体系发生变化或调整，授权董事会对分类结果目标相应调整为届时评价体系的同级别标准。

公司按照“市场可比、业务相似、行业领先、规模相近”的原则，从A股证监会行业分类金融业下的资本市场服务行业中，选择中信证券、海通证券、华泰证券、广发证券、申万宏源、招商证券作为对标公司。若在解除限售的考核过程中，

对标公司发生重大资产重组等行为，导致主营业务重大变化或经营业绩出现极端变化，授权公司董事会按照上述原则根据实际情况剔除或更换对标公司。

2、激励对象个人层面的业绩条件

根据公司绩效考核相关办法对激励对象的上一年度个人绩效进行评价，激励对象可解除限售限制性股票数量与其上一年度绩效评价结果挂钩。

执行董事、高级管理人员绩效得分与其个人绩效系数的关系如下：

个人绩效评价得分 (N)	个人绩效系数
$N \geq 95$	100%
$90 \leq N < 95$	95%
$80 \leq N < 90$	90%
$60 \leq N < 80$	75%
$N < 60$	0%

其他激励对象个人绩效系数与其所在单位（部门）绩效及个人绩效挂钩，计算方式如下：

个人绩效系数=所在单位（部门）绩效得分×个人绩效得分

所在单位（部门）/个人绩效等级	所在单位（部门）/个人绩效得分
优秀/良好/较好	100%
合格	90%
不合格	0%

3、解除限售时若激励对象因职务变更（非个人原因）、退休、死亡、丧失民事行为能力等原因与企业解除或者终止劳动关系且无对应考核年度的个人绩效，绩效得分按照其劳动关系终止前最近一年绩效考核成绩确定。

4、预留限制性股票的解除限售考核年度、解除限售业绩条件与本计划首次授予的限制性股票一致。

六、考核期间与次数

1、考核期间

以限制性股票激励计划公告日前一会计年度（即 2019 年会计年度）作为授予条件的考核年度。以 2021-2023 年三个会计年度作为各解除限售期的考核年度。

2、考核次数

限制性股票激励计划实施期间各考核年度每年度一次。

七、考核程序

人力资源部在公司董事会薪酬考核与提名委员会的领导下，负责考核的具体实施、考核结果的保存，并在此基础上形成绩效考核报告提交公司董事会薪酬考核与提名委员会审核。

八、考核结果的反馈及应用

1、公司应当在考核结束后及时向被考核者反馈考核结果；

2、如被考核者对考核结果有异议，可在接到考核通知的三个工作日内向公司提出申诉。公司可根据实际情况对其考核结果进行复核，并根据复核结果对考核结果进行修正；

3、考核结果作为限制性股票授予或解除限售的依据。

九、考核结果归档

考核结束后，人力资源部须将绩效考核相关数据作为重要原始材料存档。

十、附则

1、本办法由公司董事会负责制订、解释及修订。

2、本办法经公司股东大会审议通过并自股权激励计划生效后实施。

国泰君安证券股份有限公司董事会

2020年6月8日