

太平洋证券股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度

(拟提交公司 2025 年年度股东会审议制定)

第一章 总则

第一条 为完善太平洋证券股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员薪酬、考核管理，根据《证券投资基金经营机构董事、监事、高级管理人员及从业人员监督管理办法》《上市公司治理准则》《证券公司建立稳健薪酬制度指引》《太平洋证券股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）及有关规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于公司下列人员：

（一）董事，包括内部董事、外部董事。内部董事，是指在公司同时担任其他职务的董事；外部董事，是指不在公司同时担任其他职务的董事。

（二）高级管理人员，指公司的总经理、副总经理、财务总监、合规总监、首席风险官、首席信息官、董事会秘书以及有关法律法规确定为高级管理人员的其他人员。

第三条 公司应根据人员情况、经营绩效、财务状况、发展战略等因素，合理确定年度薪酬总额，并合理确定董事、高级管理人员分配的金额，在年度内严格执行。

第四条 董事和高级管理人员的薪酬、考核评价相关工作由董事会薪酬与提名委员会负责组织。董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、考核评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

第二章 薪酬管理

第五条 公司外部董事按月领取董事津贴；内部董事不就履行董事职务领取董事津贴，其薪酬依据在公司担任的非董事职务和工作内容，按照公司薪酬福利管理制度执行。

公司高级管理人员按月领取基础工资、浮动绩效、司龄工资、月度福利补贴；领取年度奖金，在公司年度考核评价及年度报告披露后发放。公司董事长参照公

司高级管理人员进行管理和考核评价，并领取年度奖金。

公司董事长、内部董事、高级管理人员绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

第六条 公司董事、高级管理人员的定薪、调薪，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。其中，公司董事津贴由股东会决定，高级管理人员的定薪、调薪、年度奖金分配，由董事会薪酬与提名委员会提出薪酬方案后报董事会终批。

第七条 公司董事长、高级管理人员年度奖金的 40%递延支付，递延周期为三年，递延部分在首笔奖金发放次年开始，三年内平均支付。

第八条 公司高级管理人员触发需问责情形的，依据《太平洋证券股份有限公司问责管理办法》有关规定处理。公司董事触发需问责情形的，由公司董事会参照《太平洋证券股份有限公司问责管理办法》的规定提出处置建议，报股东会审议。

公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对公司董事、高级管理人员绩效薪酬重新考核评价并相应追回超额发放部分。公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第九条 公司董事会薪酬与提名委员会应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。在董事会薪酬与提名委员会对董事个人进行考核评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

董事的薪酬方案应当提交公司股东会审议，并及时披露。高级管理人员薪酬方案应当提交董事会批准，向股东会说明，并及时披露。

第三章 考核管理

第十条 公司对董事和高级管理人员的考核评价应当遵循公正透明的原则，依据经审计的财务数据进行。考核评价结果需提交公司董事会审议。

第十一条 公司董事会薪酬与提名委员会负责组织董事、高级管理人员年度考核评价，其中，对董事的考核评价由董事会薪酬与提名委员会设定评价人和评价规则，考核评价结果分为“称职”“不称职”两类；对高级管理人员的考核评

价需要综合考虑公司或其分管部门近三年经营情况、分管领域的管理难度及经营运行情况、合规风控情况、履行社会责任情况等，形成考核评价成绩。

公司内部董事除按照本制度进行考核评价外，还需依照公司有关制度进行考核评价。公司董事长参照公司高级管理人员进行考核评价。

中国证监会和上海证券交易所对合规总监等高级管理人员的考核管理另有特别规定的，按照中国证监会和上海证券交易所的规定执行。

第十二条 公司董事长、高级管理人员年度考核评价结果为年度奖金分配的重要依据。

第四章 附则

第十三条 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度如与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的相关规定为准。

第十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第十五条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效，并追溯适用至 2026 年 1 月 1 日。