

红塔证券股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(经 2026 年 XX 月 XX 日公司 2026 年第 XX 次临时股东会审议通过)

第一章 总则

第一条 为进一步健全红塔证券股份有限公司(以下简称“公司”)薪酬管理体系,完善董事、高级管理人员的薪酬管理事宜,保障公司董事、高级管理人员依法履行职责,根据相关政策法规,制定本制度。

第二条 本制度适用于公司董事会的全体董事和董事会聘任的所有高级管理人员。

董事分为独立董事、外部非独立董事、内部董事:

(一)独立董事,是指不在公司同时担任其他职务,与公司及股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事。

(二)外部非独立董事,是指不在公司同时担任其他职务的非独立董事。

(三)内部董事,是指在公司同时担任其他职务的董事。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬管理坚持激励与约束相统一,薪酬与风险、责任相一致;坚持与市场发展相适应,与公司经营业绩、个人业绩相匹配;坚持与公司可持续发展相协调,公司长远利益和可持续发展相结合。

第四条 公司董事会提名及薪酬委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核,制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案,并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

第五条 公司按照国家有关政策,完善公司工资总额分配,建立工资总额决定机制,结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素,制定分配方案,合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例,推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜,促进提高普通职工薪酬水平。

第二章 薪酬与考核

第六条 公司根据董事的身份和工作性质,以及所承担的责任、风险等,确

定其薪酬构成及标准如下：

(一)独立董事:独立董事薪酬为年度津贴，公司依照经股东会审议通过的津贴标准进行发放。

(二)外部非独立董事:外部非独立董事薪酬为年度津贴，公司依照经股东会审议通过的津贴标准进行发放，不在公司领取薪酬；如股东单位对其委派的董事领取报酬有相关规定的，按照相关规定执行。

(三)内部董事:依据其在公司担任的具体职务和工作内容，按照公司内部薪酬管理制度执行。

第七条 公司高级管理人员的薪酬构成包括岗位基本薪酬、绩效薪酬和长期激励。

(一)岗位基本薪酬：依照不同岗位对应不同薪酬水平。

(二)绩效薪酬：按照其具体管理职务、实际工作绩效结合公司年度经营业绩等因素综合评定后确定。其中绩效薪酬占比原则上不低于岗位基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之五十。

(三)长期激励：董事会在国家法律监管政策允许下可根据公司实际情况积极探索长期激励机制。

第八条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

第九条 公司董事及高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十一条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应有所下降，如未相应下降，应当披露原因。

第十二条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十三条 公司高级管理人员建立绩效薪酬递延支付机制，在年报披露和绩效评价后支付，按照监管规定的比例和期间进行延期支付。

第十四条 若发生如下情形的，则根据董事、高级管理人员承担的责任扣发部分或全部当年度绩效薪酬，冻结或止付未支付的绩效薪酬，对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和长期激励收入进行全额或部分追回：

(一)违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行行为负有过错的。

(二)履职期间出现重大失误、给公司造成重大损失的。

(三)因决策、管理不善、个人违反法律法规或监管规定或因个人未能勤勉尽责的，导致分管业务出现重大风险、监管处罚或者重大损失的或导致公司出现风险的。

(四)因个人或其下辖工作人员出现重大违法违规行为的。

(五)个人出现公司认定的道德风险事件，如因个人在工作或生活中的言行不当导致公司形象、声誉或业务遭受重大负面影响、损失的事件。

(六)以上情形之外的，由董事会、股东会作出决定。

绩效薪酬的追索扣回适用于已离职或退休董事、高级管理人员，具体按照公司问责机制和绩效薪酬追索扣回管理办法的相关规定执行。

第三章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规和公司章程的规定执行。

第十六条 本制度由公司董事会负责解释。

第十七条 本制度自股东会审议通过之日起生效。