

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的內容概不負責，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的任何損失承擔任何責任。



GF SECURITIES CO., LTD.

廣發證券股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：1776)

海外監管公告

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條刊發。

根據中華人民共和國的有關法例規定，廣發證券股份有限公司（「本公司」）在深圳證券交易所網站(<http://www.szse.cn>)刊發的《廣發證券股份有限公司薪酬管理制度》。茲載列如下，僅供參閱。

承董事會命
廣發證券股份有限公司
林傳輝
董事長

中國，廣州
2026年6月25日

於本公告日期，本公司董事會成員包括執行董事林傳輝先生、秦力先生、孫曉燕女士及肖雪生先生；非執行董事李秀林先生、尚書志先生及郭敬誼先生；獨立非執行董事梁碩玲女士、黎文靖先生、張闖先生及王大樹先生。

广发证券股份有限公司

薪酬管理制度

2026年6月

(已经公司 2025 年度股东会审议通过)



目 录

第一章 总则	2
第二章 管理机构	3
第三章 薪酬总额、薪酬结构及分配	3
第四章 绩效考核	4
第五章 薪酬发放及止付追索	5
第六章 附则	5

第一章 总则

第一条 为健全薪酬激励约束机制，充分调动员工的积极性和创造性，促进公司稳健经营和高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《证券公司监督管理条例》《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》《证券公司治理准则》《证券公司建立稳健薪酬制度指引》等法律法规、监管规定及《广发证券股份有限公司章程》等本公司相关制度规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 公司薪酬管理的主要原则与目标包括：

1.贯彻合规稳健经营理念。公司结合业务特点建立健全薪酬管理体系，避免过度激励、短期激励引发风险，保障全面风险管理与合规管理有效落实，实现合规稳健经营。

2.促进实现功能发挥。公司薪酬管理兼顾激励与约束、效率与公平、中长期与短期，平衡股东、管理层、员工、客户、投资者及其他利益相关者的利益，有利于吸引和保留人才，建设强大的人才队伍，增强公司服务实体经济、国家战略和居民财富管理的能力。

3.突出文化引领。践行公司和行业的文化理念，引导员工珍惜执业声誉、恪守职业道德、坚持廉洁从业、履行社会责任，依靠德才兼备的人才为公司和社会创造价值，促进公司和行业高质量发展。

第三条 本制度适用于所有与公司签订劳动合同的员工。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会对董事薪酬方案进行审议，公司董事会对公司经营管理层绩效考核和薪酬情况进行审议，具体按照公司股东会、董事会制定的相关制度执行。公司董事会承担薪酬管理的主体责任，对公司薪酬管理基本制度、薪酬总额预算决算等进行审议，并负责督促制度的有效落实。

第五条 公司董事会薪酬与考核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等事项向公司董事会提出建议。薪酬与考核委员会对公司薪酬管理制度进行检查监督，如发现重大缺陷应当及时提请公司董事会予以纠正，董事会采纳和纠正情况应予存档备查。

第六条 公司经营管理层负责组织实施公司薪酬管理制度及董事会相关决议。

第七条 人力资源管理部门是公司负责员工薪酬管理的专门机构，具体承办薪酬管理的相关事项。

第八条 公司内部审计部门对公司薪酬管理制度的执行情况进行核查，并至少每年向公司董事会报告一次。公司将薪酬管理的合规情况纳入合规管理体系。

第三章 薪酬总额、薪酬结构及分配

第九条 公司根据功能发挥、人员情况、经营绩效、财务状况、合

规风控效果、发展战略、股东长期利益等多种因素，合理确定薪酬总额。公司对薪酬总额适当延长管理周期，周期内薪酬总额变动与公司效益等联动。

第十条 员工薪酬的构成包括基本薪酬、绩效薪酬、福利和津补贴、中长期激励等。由于岗位性质、工资级别、在岗情况等不同，每位员工的具体薪酬构成将有所不同。公司综合考虑实际情况和市场水平等合理确定不同职级、不同岗位人员的薪酬标准。

第十一条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通员工薪酬水平。

第十二条 公司不通过包干、人员挂靠等方式开展业务，不通过直接按比例分成等独立考核方式实施过度激励，不将从业人员的薪酬收入与其承做或承揽的项目收入直接挂钩。

第四章 绩效考核

第十三条 公司综合考虑业务和岗位的风险属性和特征、社会责任及专业责任，完善绩效考核体系，并在考核中对重大合规风控事件实施一票否决，加强正向引导激励和反向惩戒约束作用。

第十四条 公司主要业务部门及关键岗位人员（包括执行董事、高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人和核心业务人员）绩效考核指标包括经济效益指标、合规风控指标和社会责任指标等。

第十五条 公司根据岗位职责对上述关键岗位人员实行长周期考核，相关人员的绩效考核指标包括 3 年及以上的长期指标。

第五章 薪酬发放及止付追索

第十六条 公司结合行业特点制定稳健薪酬方案，充分考虑市场周期波动影响和行业及公司业务发展趋势，适度平滑薪酬发放安排，同时做好薪酬激励的极值管控和合理分配。

第十七条 公司建立薪酬递延支付机制，综合业务和岗位的风险属性明确适用人员、支付条件、支付标准、年限和比例等内容，防范经营管理风险，倡导员工长期服务于公司。

第十八条 公司建立薪酬追索扣回机制，相关人员未能勤勉尽责，对发生违法违规行为或者经营风险负有责任的，公司可以减少、停止支付其未支付部分的薪酬，要求其退还相关行为发生当年相关的全部或一定比例的绩效薪酬，减少、停止对其实施中长期激励等。追索扣回期限原则上与相关责任人员的违法违规行为发生期限一致。追索扣回适用在职、内退、离职和退休的责任人员，相关人员应当配合。

第六章 附则

第十九条 公司将薪酬管理纳入公司声誉风险管理体系，加强薪酬相关声誉风险管理。对违反薪酬管理相关规定的，公司将纳入合规风控考核、合规问责等，并按照《证券行业执业声誉信息管理办法》相关规定，将相关人员违法违规行为记入执业声誉信息库。

第二十条 本制度未尽事宜，依照相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、公司股票上市地的证券上市规则及《公司章程》等有关规定执行。本制度相关条款与相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、公司股票上市地的证券上市规则及《公司章程》等有关规定不一致时，以相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、公司股票上市地的证券上市规则及《公司章程》等的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。本制度经公司董事会批准之日起生效。