

长江证券股份有限公司薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步健全公司薪酬管理体系，根据《证券公司治理准则》《上市公司治理准则》《证券公司建立稳健薪酬制度指引》等监管规定、自律规范，以及国家对薪酬相关法规及规范性要求，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为与公司签订劳动合同并在公司领取薪酬的员工。

第二章 原则与目标

第三条 树立正确经营理念。公司践行金融报国、金融为民发展理念，结合业务特点建立健全薪酬管理体系，制定与风险水平、特征及持续期限相匹配的激励约束机制，保障全面风险管理的有效落实，实现稳健经营。

第四条 促进实现功能发挥。公司正确处理好功能性和盈利性的关系，发挥薪酬管理制度的正向引导作用，完善与经营绩效、业务性质、贡献水平、合规风控、社会文化相适应的薪酬管理制度，提升公司服务实体经济与国家战略和居民财富管理能力。

第五条 确保合规底线要求。公司通过完善公司治理、明确各级职责、强化监督机制，保障薪酬管理制度有效落实，确保激励约束机制与合规管理的有效衔接，避免过度激励、短期激励引发合规风险。

第六条 突出行业文化引领。公司将中国特色金融文化理念融入薪酬管理，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，依靠德才兼备的金融人才为公司和社会创造价值，促进公司和行业高质量发展。

第三章 薪酬管理机构

第七条 公司建立科学合理的薪酬管理制度及薪酬事项的决策机制。董事会承担薪酬管理的主体责任，并负责督促制度的有效落实。董事会对薪酬管理基本制度、薪酬总额预算决算、高级管理人员绩效考核情况、薪酬情况等进行审议。

第八条 公司持续完善薪酬制度执行的监督机制，配合董事会薪酬与提名委员会或经董事会授权的其他委员会做好各项薪酬制度的有效督促落实。

第四章 工资总额管理

第九条 工资总额为公司在—个会计年度内支付给与本公司建立劳动关系的全部员工的劳动报酬总额。

第十条 公司依据相关规定建立健全工资总额管理体系，根据功能发挥、人员情况、经营绩效、股东利益、财务状况、风险管理和发展战略等因素，加强公司工资总额预决算管理，综合公司实际情况和市场水平合理确定不同职级、不同岗位人员的薪酬标准和水平。

第十一条 公司加强薪酬总额预算管理，建立健全工资总额确定机制，适当延长薪酬核定及发放周期，周期内薪酬总额变动与公司效

益联动。

第五章 薪酬结构

第十二条 公司薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬、津补贴和福利、中长期激励等构成。

第十三条 公司按照国家有关规定缴纳各项社会保险、住房公积金、企业年金、补充医疗保险。

第十四条 公司结合行业特点、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。

第十五条 公司整体薪酬调整向价值创造、关键和核心的高绩效岗位、紧缺人才岗位，以及业务一线和基层倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第六章 绩效考核

第十六条 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。

公司对董事长、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（以下简称关键岗位人员）根据其岗位职责实行长周期考核，纳入长周期考核人员的绩效考核指标包含3年及以上的长期指标。

第十七条 公司主要业务部门及关键岗位人员的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。

第七章 董事和高级管理人员薪酬

第十八条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与提名委员会制定，并根据整体经营业绩、市场薪酬水平、个人考核结果等因素，综合确定其总薪酬及具体构成。

第十九条 公司职工董事按其在工作岗位领取薪酬，不因履行董事职责额外从公司领取董事薪酬、津贴。

第二十条 对于公司董事和高级管理人员，根据相关规定核定薪酬结构，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%。

第二十一条 公司董事、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以绩效评价为重要依据。

第八章 薪酬发放

第二十二条 基本薪酬列入公司成本，按月支付。

第二十三条 绩效薪酬列入公司成本，年度绩效薪酬按照确定的审批流程核准后发放。

第二十四条 公司建立绩效薪酬递延支付机制，递延支付年限与相关业务的风险持续期限相匹配，递延支付速度不快于等分比例，递延支付起付年不早于绩效薪酬归属年度（T 年）往后的第 2 年（T+2 年）。国家及有关部门对递延支付另有规定的，按其规定执行。绩效

薪酬递延支付适用于公司关键岗位人员、对风险有直接或重要影响岗位的人员以及公司规定的其他人员。

第二十五条 在公司董事会确定董事和高级管理人员绩效奖金的分配结果之后，绩效奖金的 60%部分可以在确定后支付，留存 40%作为递延金，在后续三个年度等额发放。

第九章 薪酬止付及追索扣回

第二十六条 公司高级管理人员和相关责任人员未能勤勉尽责，对公司违法违规行为或风险事项负有责任的，或者出现其他不符合支付要求情形的，公司可以减少、停止支付未付部分薪酬，要求退还相关行为发生当年相关的全部或部分绩效薪酬，减少、停止对其实施中长期激励。

第二十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核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，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第二十八条 追索扣回期限原则上与相关责任人违法违规行为发生期限一致。薪酬追索扣回机制适用离职和退休的相关责任人员。

第十章 附则

第二十九条 本制度未尽事宜，或如有与相关法律法规及有关规定不一致的，按相关规定执行。

第三十条 本制度经公司董事会、股东会审议批准后执行，由公司董事会负责解释，由公司董事会薪酬与提名委员会负责监督实施。