

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，概不就因本公告全部或任何部分內容而產生或因依賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：6099)

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條規則作出。

茲載列招商證券股份有限公司在上海證券交易所網站刊登之《招商證券股份有限公司薪酬管理制度》，僅供參閱。

承董事會命
招商證券股份有限公司
朱江濤
董事長

中國深圳，2026年6月26日

於本公告日期，本公司執行董事為朱江濤先生；本公司非執行董事為羅立女士、李德林先生、陶武先生、高宏先生、黃堅先生、張銘文先生及丁璐莎女士；本公司獨立非執行董事為葉熒志先生、張瑞君女士、陳欣女士、曹嘯先生及豐金華先生；以及本公司職工代表董事為馬小利先生。

招商证券股份有限公司 薪酬管理制度

2026年6月26日

第一章 总 则

第一条 为规范招商证券股份有限公司（以下简称招商证券或公司）薪酬管理工作，建立健全激励与约束并举、效率和公平并重的分配机制，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《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、规范性文件和《招商证券股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度适用于招商证券薪酬管理，以及公司董事、高级管理人员的薪酬管理。

本制度所称董事，专指在公司领取薪酬的执行董事，不含独立董事、职工代表董事、其他董事。独立董事按照股东会批准的标准领取独立董事津贴；职工代表董事按其在公司的岗位领取薪酬，不另外领取董事薪酬；其他董事不在公司领取薪酬。

本制度所称高级管理人员，是指《公司章程》所规定的高级管理人员。

第三条 公司薪酬管理遵循以下原则：

（一）树立正确经营理念。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长效激励约束机制，保障全面风险管理的有效落实，实现稳健经营。

（二）促进实现功能发挥。正确处理功能性、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。

（三）确保合规底线要求。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。

（四）突出行业文化引领。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。

第二章 管理职责

第四条 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，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。

第五条 董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定公司董事、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，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或者变更相关中长期激励计划；
- （三）法律法规和《公司章程》规定的其他事项。

薪酬与考核委员会对薪酬管理制度执行情况进行监督检查，对主要薪酬政策是否符合薪酬管理制度制定原则发表意见，对发现的重大缺陷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。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

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，并每年将薪酬管理执行情况向公司董事会报告。

第三章 工资总额决定机制

第七条 公司按照国家收入分配宏观政策，根据上级单位薪酬分配总体要求，结合公司自身发展战略、经营实际情况、合规风控效果、股东长期利益、薪酬策略等多种因素，合理确定每年度工资总额。

第八条 公司工资总额主要与利润总额等指标挂钩，并根据人工成本投入产出效率等对标情况进行合理调控，与外部环境变化和行业形势发展相适应。

第九条 公司遵循效益增长与效益下降时激励约束总体平衡的原则，根据历史工资总额与利润总额的投入产出关系，合理确定工资总额的增减幅度，总体上增长和下降比例关系适当协调。

第四章 董事和高级管理人员薪酬

第十条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定。

董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第十一条 公司董事和高级管理人员薪酬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。

第十二条 公司董事和高级管理人员薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入（含任期激励收入）等构成，其中绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的百分之六十。

公司对董事和高级管理人员绩效评价应当依据经审计的财务数据开展，对绩效年薪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。董事会向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第十三条 公司董事、高级管理人员一定比例的绩效年薪在年度报告披露和绩效评价后支付。绩效年薪中的 40%遵循等分原则递延发放，且递延期限不少于 3 年。

第五章 薪酬止付追索

第十四条 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、高级管理人员绩效年薪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。

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，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效年薪和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效年薪和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第十五条 上述薪酬追索扣回规定亦适用于已解除/终止劳动关系的责任人员，相关人员应当配合。如相关法律法规或规范性文件有其他薪酬

追索扣回规定的，或相关有权机关对薪酬追索扣回提出要求的，按照相关规定或决定执行。

第六章 附则

第十六条 本制度未尽事宜或与国家相关法律法规、规范性文件或《公司章程》不一致的，按照国家相关法律法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

第十七条 本制度由公司董事会负责解释，自股东会审议通过之日起施行。