

# 东吴证券股份有限公司薪酬管理基本制度

(2026年6月修订)

## 第一章 总则

**第一条** 为建立健全薪酬激励约束机制，促进公司稳健经营和可持续发展，根据《中华人民共和国证券法》《证券公司监督管理条例》《上市公司治理准则》《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》《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，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体人员（含董事），各级子公司参照执行。

### 第三条 原则与目标

（一）贯彻稳健经营理念。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。坚持正确处理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的能力。

（三）确保合规底线要求。通过完善公司治理、明确各方职责、强化监督机制，保障薪酬制度有效落实，确保薪酬约束机制与合规管理有效衔接，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 组织分工

**第四条** 董事会承担薪酬管理主体责任，并负责督促制度的有效落实。董事会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。

**第五条** 董事会薪酬、考核与提名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，监督检查公司董事、高级管理人员履职情况，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）制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规和公司章程规定的其他事项。

薪酬、考核与提名委员会对发现的重大缺陷及时提请董事会予以纠正，董事会采纳和纠正情况应予存档备查。

**第六条** 人力资源部是公司负责薪酬管理的专门机构，具体承办有关薪酬管理的各项事宜。

**第七条** 公司建立薪酬制度执行监督机制，完善分级审批、交叉复核等内控机制。稽核审计部负责对公司薪酬管理制度执行情况进行核查并至少每年向公司董事会报告一次。公司建立健全薪酬、考核与提名委员会、监督部门的履职保障机制，确保相关部门独立、客观、有效履行职责。

### 第三章 薪酬总额和薪酬构成

**第八条** 公司结合经营情况、合规风控效果、自身发展战略、股东长期利益等多种因素，加强工资总额预算管理。公司工资总额与经济效益指标联动，综合考虑劳动生产率、市场薪酬水平等因素合理确定。

**第九条** 公司工资总额分为基本工资总额和绩效总额。基本工资总额预算经董事会批准后执行，绩效总额在董事会批准通过的激励机制范围内计提使用。绩效总额占比原则上不低于基本工资总额与绩效总额之和的百分之五十。

**第十条** 公司薪酬项目包括基本工资、绩效薪酬、法定福利与企业福利、中长期激励等。

**第十一条** 公司综合实际情况和市场水平合理确定不同职务、不同岗位人员的薪酬标准和水平。公司有权调整薪酬构成的明细项和发放频次。

**第十二条** 按照相关法律法规规定，公司可对符合条件人员实施股权激励、分红激励等中长期激励。公司可建立企业年金计划，推动稳健薪酬机制与养老保险制度有机结合。

**第十三条** 公司在年报中披露公司薪酬管理的理念与导向、原则与目标，并按照法律法规、中国证监会及证券交易所相关规定要求披露薪酬有关信息。

#### **第四章 董事和高级管理人员薪酬**

##### **第十四条 董事薪酬**

**独立董事：**指公司通过股东会聘请，具备独立董事任职条件和独立性的董事，实行固定津贴制，不参与绩效分配，不享受其他福利待遇，津贴标准经股东会审议确定。

**外部董事：**指公司通过股东会聘请，不与公司签订劳动合同，不在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，薪酬参照独立董事标准；其中，在国有股东单位任职的，不在公司领取薪酬。

**内部董事：**指通过公司股东会聘请或通过公司职工代表大会等其他形式民主选举产生的、与公司签订劳动合同的董事，按其担任的管理职务执行对应薪酬方案，薪酬与公司业绩、个人履职考核结果挂钩。

**第十五条** 高级管理人员薪酬由基本工资、绩效薪酬、法定福利与企业福利、中长期激励等构成。根据对标同行业、同岗位、同位比的基本原则确定薪酬激励的合理水平。高级管理人员按照其具体分管业务及公司该业务的市场地位，对标市场，合理确定基本工资水平。高级管理人员绩效薪酬与公司整体经营效益、所分管领域业绩紧密挂钩，能升能降。

#### **第五章 薪酬递延和极值管控**

**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，做好薪酬极值管控和合理分配。

**第十七条** 公司充分考虑国家政策导向、市场周期波动影响、行业及公司业务发展趋势等，定期评估薪酬策略、政策和水平并适时调整，对公司薪酬进行动态调整管理。整体薪酬调整应向价值创造、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。

**第十八条** 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（以下称关键岗位人员）等实施绩效薪酬递延支付，递延支付年限原则上不少于3年，递延支付比例原则上不低于归属年度绩效奖励的40%。递延支付起付年应当不早于绩效薪酬归属年度（T年）往后的第2年（T+2年）。

**第十九条** 关键岗位人员根据其岗位职责实行长周期考核，绩效考核指标包含3年及以上长期指标。

**第二十条** 如外部规定对相关人员的特定发放年限和比例要求的，按照孰严执行。

## 第六章 绩效考核与约束机制

**第二十一条** 公司绩效考核要素包括经济效益指标、合规风控指标、社会责任指标等。公司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。

对独立董事和外部董事的履职评价与考核，按照《东吴证券股份有限公司独立董事工作制度》《东吴证券股份有限公司董事薪酬与考核管理制度》执行。

**第二十二条** 为保障全面风险管理和合规管理有效落实，不得片面追求市场排名、规模类指标和短期业绩，防止因过度激励引发风险隐患或合规风险，不得为员工提供对冲措施降低薪酬与风险的关联性。不得通过包干、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，不得将从业人员薪酬收入与其承做或承揽的项目收入直接挂钩。

**第二十三条** 公司建立薪酬追索扣回机制，对违法违规或导致公司有过度风险敞口的相关责任人追究内部经济责任，可减少、停止支付未支付部分的薪酬，要求其退还相关行为发生当年相关的全部或一定比例绩效薪酬，减少、停止对其实施中长期激励等。

**第二十四条** 薪酬追索扣回适用于在职、离职和退休人员，相关人员应当配合。

**第二十五条** 公司加强文化建设和员工教育，明确告知员工薪酬管理相关法律法规、职业道德、公司规章制度及劳动纪律等相关要求，引导员工树立正确的价值理念，知晓风险因素调整、不当行为等对薪酬的潜在影响。

**第二十六条** 除依法依规应当披露的薪酬信息外，公司对薪酬信息作为保密信息进行严格管理。

## 第七章 附则

**第二十七条** 本制度为公司薪酬管理基本制度，公司可在本制度框架范围内制定各项实施细则和办法。各子公司可参照本制度，结合监管规定，制定薪酬管理细则。

**第二十八条** 国家及有关部门、监管部门对国有证券公司薪酬定义及构成、决策程序、薪酬管理、中长期激励等另有规定的，从其规定。

**第二十九条** 本制度经公司股东会审议通过后，自2026年1月1日生效。公司现行制度中与本制度不一致之处，以本制度为准。

**第三十条** 本制度由公司董事会负责解释，未尽事宜按法律法规、监管规定及《公司章程》执行。