

中国银河证券股份有限公司 集团薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为建立健全公司集团薪酬管理体系，树立正确的业绩观，实现高质量发展，完善市场化薪酬分配机制，充分调动员工积极性、主动性和创造性，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《证券公司治理准则》及《证券公司建立稳健薪酬制度指引》等法律、法规、规范性文件、公司股票上市地证券监管部门及证券交易所的有关规定（以下合称有关法规），结合公司实际，制定本制度。

第二条 公司薪酬管理的原则与目标：

（一）坚持政治引领：践行金融报国、金融为民发展理念，坚持服务实体经济与国家战略和居民财富管理能力的核心方向，以规范薪酬体系保障公司稳健经营与高质量发展。

（二）坚持合规底线：依托公司章程及相关制度，通过完善公司治理、明确权责划分、强化监督机制，严格执行薪酬决策程序，确保薪酬管理与合规管理的有效衔接。

（三）坚持正确价值导向：构建以岗位价值为基础、业绩为核心的正向激励体系，践行“合规、诚信、专业、稳健”行业文

化理念，引导员工树立正确价值导向。

（四）坚持激励约束统一：制定与风险水平、特征及持续期限相匹配的激励约束机制，平衡好当期与长期、收益与风险的关系，保障全面风险管理有效落实。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会提名与薪酬委员会拟定，董事薪酬方案由股东会决定，高级管理人员薪酬方案由董事会批准。

第二章 薪酬分配管理机构

第四条 党委会对薪酬管理制度（包括基本制度、具体规章、实施细则等）、工资总额预算方案、公司董事及高级管理人员薪酬分配方案、年度员工薪酬分配方案、中长期激励方案等重大薪酬分配事项履行前置研究讨论职责。

第五条 股东会依法依规决定公司有关董事薪酬分配方案以及其他重大分配事项。

第六条 董事会负责制定薪酬管理基本制度、工资总额预算方案、中长期激励方案，决定公司高级管理人员薪酬分配方案。

第七条 执委会负责组织拟订薪酬管理基本制度、工资总额预算方案等，负责制定薪酬管理具体规章或实施细则、年度员工薪酬分配方案等，组织开展内部薪酬管理日常工作。

第八条 职工代表大会或职工大会对薪酬管理基本制度以及有关重大薪酬分配事项进行审议讨论，代表员工依法依规开展工资集体协商，充分保证广大员工的知情权、参与权、表达权

和监督权。

第九条 人力资源部门承担薪酬分配管理日常工作，负责本单位薪酬分配相关制度、方案起草。财务部门及其他职能部门在职责范围内共同做好薪酬分配及监督管理工作。

第三章 工资总额决定机制

第十条 公司实行工效挂钩的工资总额决定机制，即工资总额与经济效益和绩效评价结果等挂钩核算，并根据劳动生产率、人工成本投入产出率、员工工资水平对标情况合理调整。如有法规或上级单位另有规定的，按有关规定执行。工资总额计算口径为按权责发生制计提的集团合并报表口径。

第十一条 公司内各单位应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，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。

第十二条 公司内各单位应规范工资总额管理行为，严格清理规范工资外收入，将所有工资性收入一律纳入工资总额管理，不得变相突破工资总额管理要求，不得违反规定超提、超发工资总额及逆程序披露和审批等。

第十三条 公司年度工资总额预算、决算工作结合公司年度工作计划一并开展和履行决策审批程序。

第四章 董事和高级管理人员薪酬管理

第十四条 公司独立董事在公司领取津贴，津贴标准由董

事会制订方案并提交股东会决定；公司职工董事不以董事身份领取薪酬，按其实际担任工作，根据公司绩效考核和薪酬管理制度等相关规定执行；公司执行董事同时担任高级管理人员或相关职务的，按其在公司担任的高级管理人员或相关职务领取薪酬；公司股权董事不在公司领取薪酬。

第十五条 公司高级管理人员薪酬主要由基本薪酬、绩效薪酬及任期激励收入构成。其中，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总和的 50%。上级单位另有规定且严于本办法的，按有关规定执行。

公司高级管理人员基本薪酬以市场对标券商同等职位的相当水平为基础，结合公司的整体业绩、薪酬策略和个人的岗位职责等因素确定、评估和调整，在发挥基本保障功能的前提下，合理体现职务差异，与公司的市场地位和中长期发展目标相适应。

公司高级管理人员绩效薪酬与公司整体业绩、岗位贡献和个人考核结果等挂钩。其一定比例绩效薪酬在年度报告披露和绩效考核后支付。

第五章 绩效考核

第十六条 公司按照有关法规的要求，建立和完善绩效考核体系，加强正向引导激励和反向惩戒约束作用。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，重大合规风控事件实施规则按有关规定执行。

第十七条 公司执行董事同时担任高级管理人员、相关职

务，职工董事同时担任其他岗位，并相应领取绩效薪酬的，按其在公司担任的高级管理人员、相关职务或其他岗位参与绩效考核。公司股权董事与公司独立董事不从公司领取与经济效益、经营业绩或个人履职考核结果挂钩的绩效薪酬、奖金，不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

第十八条 公司高级管理人员的绩效考核由董事会提名与薪酬委员会负责组织，绩效薪酬的确定和支付以绩效考核为重要依据。

第十九条 公司其他员工的绩效考核由公司人力资源部门根据公司绩效管理制度规定的具体要求组织实施。

第六章 薪酬约束机制

第二十条 公司内各单位高级管理人员、监管部门要求的人员¹以及对风险有直接或重要影响岗位的人员，应根据个人所负责业务收益和风险分期考核情况实行绩效薪酬递延支付，体现薪酬风险约束功能，发挥风险管控导向作用。绩效薪酬一般按照不低于40%的比例进行延期支付，延期支付期限一般不少于3年。

第二十一条 公司董事²、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，根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

¹ 监管部门要求的人员包括证券公司董事长、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。

² 指于公司领取薪酬的董事。下同。

因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，相应对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

对违法违规或导致公司有过度风险敞口的高级管理人员和相关责任人员公司有权追究内部经济责任，可以减少、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的绩效薪酬，减少、停止对其实施中长期激励等。追索扣回规定同样适用离职和退休的责任人员，相关人员应当配合。

第二十二条 公司内各单位在制定薪酬政策时，应当保障全面风险管理和合规管理的有效落实，不片面追求市场排名、规模类指标和短期业绩，制定防止因过度激励引发风险隐患或合规风险的具体规定，不得为员工提供对冲措施降低薪酬与风险的关联性，不得为员工购买投资型保险产品，不得建立个人账户或变相用于员工其他方面开支，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。

第七章 附则

第二十三条 公司可在本制度框架下就公司董事薪酬、高级管理人员薪酬管理、工资总额管理与绩效考核等事项制定具体的制度、办法或方案，经履行相应制度审批程序后施行。

第二十四条 本制度未尽事宜或本制度具体内容与本制度生效后不时颁布的法律法规、监管规定、公司股票上市地上市规则和公司章程的规定相冲突的，以法律法规、监管规定、公司股

票上市地上市规则和公司章程的规定为准。

第二十五条 本制度规范的所有人员应当积极践行“五要五不”中国特色金融文化，全面贯彻以“合规、诚信、专业、稳健”为核心的行业文化理念，严格遵守证券从业人员职业道德准则、廉洁从业和诚信从业要求，深入落实“十个坚持、十个反对”的行业荣辱观，主动承担相应诚信从业主体责任，自觉抵制违法违规和失信行为。

第二十六条 违反本制度的，按照公司责任追究相关制度处理。

第二十七条 本制度由董事会拟订，经股东会审议通过后生效并实施，《中国银河证券股份有限公司集团薪酬管理规定》（银河证规章〔2023〕95号）同时废止。本制度由公司董事会负责解释。