

华林证券股份有限公司

2026 年度高级管理人员薪酬方案

华林证券股份有限公司（简称“公司”）根据《公司法》《证券公司治理准则》《上市公司治理准则》等法律法规，结合公司实际情况，特制定本方案。

一、适用对象

任期内高级管理人员。

二、适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。本次薪酬方案自董事会审议通过后实施。

三、薪酬方案

高级管理人员的薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬、福利和津补贴、中长期激励等构成，其中基本薪酬为固定薪酬；绩效薪酬为根据年度绩效考核情况核算的浮动薪酬，按年发放，绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬和绩效薪酬总额的 50%。

公司高级管理人员的绩效考核，以既定工作目标为主要内容，结合履职能力、工作业绩、组织协调、守法合规、廉洁从业、文化建设促进作用等要素开展综合考核。绩效考核充分体现合规管理与风险管理等要求，考核指标分为经济效益指标、可持续发展指标、合规风控指标、社会责任指标等。董事会对合规总监进行年度考核时，应当就其履行职责情况及考核意见书面征求中国证监会相关派出机构的意

见，中国证监会地方派出机构可以根据掌握的情况建议董事会调整考核结果。

公司确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

高级管理人员年度绩效薪酬中，40%部分为递延支付部分，于绩效薪酬归属年度（T年）往后的第2年（T+2年）起，按等分原则于3年内逐年发放，每年发放三分之一。

四、其他说明

1.公司高级管理人员因任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

2.上述薪酬涉及的个人所得税由公司负责代扣代缴。

3.上述薪酬方案可根据行业状况及公司预算和经营实际情况进行适当调整，公司董事会薪酬与提名委员会负责对本方案执行情况进行监督。

华林证券股份有限公司

二〇二六年六月六日