

# 财通证券股份有限公司

## 薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为规范财通证券股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理行为，健全长效激励约束机制，促进公司稳健经营和高质量发展，根据国家有关薪酬管理规定和《上市公司治理准则》等相关要求，制定本制度。

**第二条** 本制度所称薪酬，是指公司为获得董事、高级管理人员及从业人员提供的服务和贡献而给予的各种货币和非货币形式的经济性报酬。

前述人员是指与公司建立劳动关系的人员和领取薪酬的董事，不包括非执行董事及工作顾问等。

#### **第三条** 薪酬管理原则与目标

（一）树立正确经营理念。践行金融报国、金融为民发展理念，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。正确处理功能性和盈利性的关系，发挥薪酬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。完善公司治理、明确各级职

责、强化监督机制，保障薪酬制度有效落实，确保激励约束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 组织实施

**第四条** 公司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。

董事会对公司薪酬管理基本制度、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。

董事会应当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。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

**第五条** 董事会下设的薪酬与提名委员会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。

薪酬与提名委员会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以存档备查。

薪酬与提名委员会应当根据公司薪酬管理制度，每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。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。

**第六条** 薪酬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，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）法律法规及相关部门规定及公司章程规定的其他事项。

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

**第七条** 公司经理层负责组织实施公司薪酬管理制度及董事会相关决议。

**第八条** 公司党委组织部（人力资源部）负责薪酬管理的日常工作，包括但不限于拟定薪酬相关制度及方案，编制和执行薪酬预算，评估调整薪酬水平等各项工作，并为董事会及薪酬与提名委员会工作提供支持。

**第九条** 公司建立薪酬管理制度执行的监督机制，完善分级审批、交叉复核等内控机制。由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。

公司持续完善薪酬与提名委员会、监督部门履职保障机

制，确保相关部门独立、客观、有效履行职责。

### **第三章 工资总额管理**

**第十条** 公司工资总额按照国家和浙江省工资收入分配宏观政策要求，在同期经济效益增幅范围内，综合考虑绩效评价结果、考核目标实现情况以及经营效率、职工工资水平市场对标等因素，结合人力社保部门规定的工资指导线和工资增长调控目标合理确定。

**第十一条** 公司按照上级主管部门有关工资总额管理要求，持续加强工资总额预算管理，将境内外各层级子企业全部纳入工资总额预算编制范围。

在同期经济效益增幅范围内，综合考虑经营业绩、年度考核结果、考核目标实现情况及员工工资水平市场对标等因素合理确定各条线、部门、分公司、子公司工资总额。

**第十二条** 公司将所有工资性收入一律纳入工资总额管理，不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出，实现职工收入工资化、工资货币化、发放透明化。

### **第四章 薪酬管理**

**第十三条** 薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬、福利和津补贴、中长期激励四个部分构成。公司根据实际经营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。

结合国家有关管理规定，公司制定稳健薪酬方案，充分考虑市场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，同时做好极值管控和合理分配。

**第十四条** 公司不通过包干、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与其承做或承揽的项目收入直接挂钩。

**第十五条** 公司建立绩效薪酬递延支付机制，综合业务和岗位的风险属性明确适用人员、支付标准、年限和比例等内容。公司不得通过提高福利和津补贴等方式规避递延支付要求。

公司将对风险有直接或重要影响岗位的人员纳入递延支付范围，递延支付年限应当与相关业务的风险持续期限相匹配，递延支付速度应当不快于等分比例，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）。

**第十六条** 公司董事和高级管理人员的薪酬应当由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的50%。

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应当以绩效评价为主要依据。董事、高级管理人员不低于40%比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十七条** 公司将薪酬管理纳入公司声誉风险管理体系，加强薪酬相关声誉风险管理，并按照相关规定将相关人员的违法违规行为记入执业声誉信息库。

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、规章制度及劳动纪律相关要求，

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。

## 第五章 绩效考核

**第十八条** 公司综合考虑业务和岗位风险属性和特征、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。

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（以上人员统称“关键岗位人员”）根据其岗位职责实施长周期考核，纳入长周期考核人员的绩效考核指标应当包含3年及以上的长期指标。

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。

**第十九条** 公司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。

**第二十条** 董事、高级管理人员绩效考核内容及程序根据公司《董事履职评价与薪酬管理制度》《高级管理人员考核与薪酬管理制度》等相关规定执行。

在董事会或薪酬与提名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。亏损年度，应当在董事、高级管理人员薪酬审计各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

## 第六章 薪酬止付追索及披露

**第二十一条** 公司建立薪酬止付追索机制。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、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并追回超额发放部分。对未能勤勉尽责造成公司重大损失，或对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有责任的董事、高级管理人员，公司应根据情形轻重，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。

止付追索机制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** 公司在年报中披露公司薪酬管理的理念与导向、原则与目标，并应当按照法律法规、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，确保符合实际、标准一致。

公司按照规定，披露董事和高级管理人员的年度薪酬情况，包括董事和高级管理人员薪酬决策程序、薪酬确定依据以及实际支付情况。披露每一位现任及报告期内离任董事和高级管理人员在报告期内从公司获得的税前薪酬总额（包括基本工资、奖金、津贴、职工福利费和各项保险费、公积金、年金以及其他形式从公司获得的报酬）、考核完成情况、递

延支付安排、止付追索情况等，并说明是否在公司关联方获取报酬。披露全体董事、高级管理人员合计薪酬金额。

## **第七章 附 则**

**第二十三条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与新颁布的法律、法规、规范性文件相抵触，遵照其规定执行。

**第二十四条** 本制度经股东会审议通过后执行。

本制度由董事会负责解释。

财通证券股份有限公司

2026年6月9日