

广发证券股份有限公司

薪酬管理制度

2026年6月

(已经公司2025年度股东会审议通过)



目 录

第一章 总则	2
第二章 管理机构	3
第三章 薪酬总额、薪酬结构及分配	3
第四章 绩效考核	4
第五章 薪酬发放及止付追索	5
第六章 附则	5

第一章 总则

第一条 为健全薪酬激励约束机制，充分调动员工的积极性和创造性，促进公司稳健经营和高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《证券公司监督管理条例》《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、监管规定及《广发证券股份有限公司章程》等本公司相关制度规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 公司薪酬管理的主要原则与目标包括：

1.贯彻合规稳健经营理念。公司结合业务特点建立健全薪酬管理体系，避免过度激励、短期激励引发风险，保障全面风险管理与合规管理有效落实，实现合规稳健经营。

2.促进实现功能发挥。公司薪酬管理兼顾激励与约束、效率与公平、中长期与短期，平衡股东、管理层、员工、客户、投资者及其他利益相关者的利益，有利于吸引和保留人才，建设强大的人才队伍，增强公司服务实体经济、国家战略和居民财富管理的能力。

3.突出文化引领。践行公司和行业的文化理念，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。

第三条 本制度适用于所有与公司签订劳动合同的员工。

第二章 管理机构

第四条 公司股东会对董事薪酬方案进行审议，公司董事会对公司经营管理层绩效考核和薪酬情况进行审议，具体按照公司股东会、董事会制定的相关制度执行。公司董事会承担薪酬管理的主体责任，对公司薪酬管理基本制度、薪酬总额预算决算等进行审议，并负责督促制度的有效落实。

第五条 公司董事会薪酬与考核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，并就董事、高级管理人员的薪酬等事项向公司董事会提出建议。薪酬与考核委员会对公司薪酬管理制度进行检查监督，如发现重大缺陷应当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。

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。

第七条 人力资源管理部门是公司负责员工薪酬管理的专门机构，具体承办薪酬管理的相关事项。

第八条 公司内部审计部门对公司薪酬管理制度的执行情况进行核查，并至少每年向公司董事会报告一次。公司将薪酬管理的合规情况纳入合规管理体系。

第三章 薪酬总额、薪酬结构及分配

第九条 公司根据功能发挥、人员情况、经营绩效、财务状况、

合规风控效果、发展战略、股东长期利益等多种因素，合理确定薪酬总额。公司对薪酬总额适当延长管理周期，周期内薪酬总额变动与公司效益等联动。

第十条 员工薪酬的构成包括基本薪酬、绩效薪酬、福利和津补贴、中长期激励等。由于岗位性质、工资级别、在岗情况等不同，每位员工的具体薪酬构成将有所不同。公司综合考虑实际情况和市场水平等合理确定不同职级、不同岗位人员的薪酬标准。

第十一条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通员工薪酬水平。

第十二条 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收入与其承做或承揽的项目收入直接挂钩。

第四章 绩效考核

第十三条 公司综合考虑业务和岗位的风险属性和特征、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。

第十四条 公司主要业务部门及关键岗位人员（包括执行董事、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）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。

第十五条 公司根据岗位职责对上述关键岗位人员实行长周期考核，相关人员的绩效考核指标包括3年及以上的长期指标。

第五章 薪酬发放及止付追索

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，同时做好薪酬激励的极值管控和合理分配。

第十七条 公司建立薪酬递延支付机制，综合业务和岗位的风险属性明确适用人员、支付条件、支付标准、年限和比例等内容，防范经营管理风险，倡导员工长期服务于公司。

第十八条 公司建立薪酬追索扣回机制，相关人员未能勤勉尽责，对发生违法违规行为或者经营风险负有责任的，公司可以减少、停止支付其未支付部分的薪酬，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。追索扣回期限原则上与相关责任人员的违法违规行为发生期限一致。追索扣回适用在职、内退、离职和退休的责任人员，相关人员应当配合。

第六章 附则

第十九条 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。对违反薪酬管理相关规定的，公司将纳入合规风控考核、合规问责等，并按照《证券行业执业声誉信息管理辦法》

相关规定，将相关人员违法违规行爲记入执业声誉信息库。

第二十条 本制度未尽事宜，依照相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、公司股票上市地的证券上市规则及《公司章程》等有关规定执行。本制度相关条款与相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、公司股票上市地的证券上市规则及《公司章程》等有关规定不一致时，以相关法律、行政法规、部门规章、规范性文件、公司股票上市地的证券上市规则及《公司章程》等的规定为准。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释。本制度经公司股东会批准之日起生效。