

# 华泰证券股份有限公司薪酬管理基本制度

## 第一章 总 则

**第一条** 为建立健全长效合理的激励约束机制，促进公司稳健经营和可持续高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《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》《证券公司治理准则》《证券公司建立稳健薪酬制度指引》等有关法律法规、监管规定和公司实际情况，制定《华泰证券股份有限公司薪酬管理基本制度》（以下简称“本制度”）。

**第二条** 本制度适用于华泰证券股份有限公司（以下简称“公司”）及各并表子公司。本制度所称董事、高级管理人员指《华泰证券股份有限公司章程》规定的公司董事及高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬管理遵循以下基本原则和目标：

（一）树立正确经营理念，促进实现功能发挥。公司践行金融报国、金融为民发展理念，正确处理好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能力。

（二）确保合规底线要求，突出行业文化引领。公司通过完善公司治理、明确各级职责、强化监督机制，保障薪酬制度有效落实，确保激励约束机制与合规管理的有效衔接，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，促进公司和行业高质量发展。

（三）薪酬与效益联动，激励与约束并重。公司坚持薪酬与经营业绩相联动，员工利益与股东利益相一致，实现薪酬与岗位价值和个人贡献相匹配。公司将薪酬管理与风险管理、合规管理紧密结合，制定与风险水平、特征及持续期限相匹配的激励约束机制，避免过度激励引发合规风险。

## 第二章 薪酬管理主体

**第四条** 董事会依据薪酬管理原则建立健全公司薪酬制度，并负责督促制度的有效落实。

**第五条** 董事会授权薪酬与考核委员会，结合公司财务状况、经营情况及未来重大支出、风险防控、发展规划等因素，在兼顾股东、管理层、员工、投资者及社会其他利益相关者的合法权益的同时，对主要薪酬政策是否符合薪酬制度制定原则发表意见。薪酬与考核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存档备查。

**第六条** 经营管理层组织实施董事会薪酬管理方面的决议，并根据公司相关规定，负责审议和决策薪酬相关事项。

**第七条** 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。

**第八条** 计划财务部负责履行对公司薪酬结构、薪酬支付等相关事项的交叉复核和监督职能。

## 第三章 工资总额管理

**第九条** 本制度所称工资总额，是指在一个会计年度内支付给与

公司建立劳动关系的全部员工的现金性劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等。计算口径为按照权责发生制计提的集团合并报表口径。

**第十条** 公司建立健全工资总额管理激励约束机制，完善工资总额与绩效考核、经济效益、人均效能、人工成本投入产出率的联动机制。

**第十一条** 集团工资总额根据财政部及上级主管部门对于国有金融企业工资总额管理的相关政策合理确定。

**第十二条** 工资总额实行预算管理。公司及各并表子公司每年度编制工资总额预算方案，公司以集团合并报表口径报上级主管部门备案，并组织开展预算执行及内部监督、评价工作。

**第十三条** 公司及各并表子公司应当按照本制度规定及主管部门要求，报送年度工资总额决算情况。上级主管部门对工资总额决算情况进行清算评价。

#### **第四章 薪酬福利体系**

**第十四条** 公司薪酬福利体系由基本工资、职级津贴、奖金等现金性劳动报酬及中长期激励、福利计划构成。基本工资、职级津贴按月发放，奖金由公司根据经营情况、发展战略和薪酬策略等统一实施。

**第十五条** 公司根据经营情况、发展战略和市场水平等确定薪酬标准，平衡不同职位、不同岗位人员的薪酬水平，持续优化内部收入分配结构，科学设计薪酬体系，合理控制岗位分配级差，推动薪酬分配向关键岗位、基层一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，

促进提高普通职工薪酬水平，发挥薪酬的正向激励作用。

**第十六条** 薪酬的影响因素包括政策法规、公司发展战略和经营情况、市场薪酬变化、个人绩效表现、岗位调整、职级职年变动、合规风控情况等。

## **第五章 董事、高级管理人员绩效考核和薪酬管理**

**第十七条** 董事、高级管理人员的绩效考核以公司效益和发展为出发点，遵循目标共担、对标市场、激励约束并重原则。

**第十八条** 董事、高级管理人员的绩效考核根据其岗位职责实行长周期考核，考核指标既与公司经营目标相关，又体现合规经营导向以及个人分管工作的重点和难点等，相关绩效考核指标应包括3年以上的长期指标。

**第十九条** 董事、高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**第二十条** 董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励等组成，其中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%。

（一）基本薪酬根据岗位职责、履职情况，结合行业薪酬水平等因素综合确定，按月发放。

（二）绩效薪酬根据公司经营业绩情况、个人绩效评价等综合确定，其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

（三）中长期激励根据公司经营业绩情况、个人绩效评价等因素，结合公司统一安排实施。

**第二十一条** 董事、高级管理人员的薪酬水平与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第二十二条** 董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定。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。

**第二十三条** 公司外部董事不在公司领取薪酬；独立董事薪酬标准参照同行业上市公司水平以及公司实际情况确定。

## **第六章 薪酬递延与止付追索**

**第二十四条** 为增强奖金的激励性与约束性，针对中高层管理人员及骨干员工实施延期支付，薪酬延期支付年限与相关业务的风险持续期限相匹配，延期支付速度不快于等分比例。其中，公司董事、高级管理人员绩效薪酬的40%以上应当采取延期支付的方式，且延期支付期限不少于3年，延期支付薪酬的发放应当遵循等分原则。

外部法律、法规或监管规定对薪酬递延另有规定的，从其规定。

**第二十五条** 公司建立严格的薪酬止付追索机制，增强薪酬管理的约束力，对未能勤勉尽责，导致发生违法违规行为、诚实守信风险、廉洁从业风险、经营风险、公司重大合规风控事项或导致公司有过度风险敞口的有关责任人员，公司有权视严重程度酌情追究其内部经济责任，包括但不限于减少、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。

薪酬止付追索机制同样适用于已离职或退休人员。薪酬追回期限原则上与相关责任人的行为发生期限一致。

**第二十六条** 公司将薪酬管理纳入声誉风险管理体系，加强薪酬相关声誉风险管理。

## 第七章 附 则

**第二十七条** 公司可在本制度框架下就公司董事、高级管理人员及员工薪酬管理、工资总额管理、绩效考核与薪酬发放等事项制定或修订具体的制度、办法或方案等，经履行相应制度审批程序后施行。

**第二十八条** 公司将严格遵守相关法律法规，不断完善薪酬管理基本制度。遇国家政策重大调整，或发生不可抗力等重大情况，本制度将依法修订调整。

**第二十九条** 除本制度规定内容，其他有监管机构规定的，从其规定。如本制度与监管机构发布的最新法律、法规和规章存在不一致的，以最新的法律、法规和规章为准。

本制度支持的文件有：

1. 外部法规：《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》《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》《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、规章制度。

2. 内部规章：《华泰证券股份有限公司章程》《华泰证券股份有限公司员工管理办法》等制度。

**第三十条** 本制度经公司股东会审议通过后，自2026年1月1日生效。