

# 光大证券股份有限公司薪酬管理制度

(2026 年版)

## 第一章 总则

**第一条** 为规范公司薪酬管理，建立健全长效薪酬管理机制，促进公司功能发挥，落实全面风险管理与合规底线要求，推动公司稳健经营和高质量发展，根据财政部、人社部相关政策要求，《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、监管规定，结合公司实际，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于与公司建立劳动关系且在公司领取薪酬的全体人员。其中，在公司任职的非独立董事，按在公司担任的具体职务和工作内容领取薪酬，不另领取董事津贴。不在公司任职的非独立董事在公司不领取薪酬，独立董事领取固定津贴，以上两类人员均不适用本制度。下文所称公司董事指在公司任职的非独立董事。

**第三条** 公司薪酬管理坚持以下原则：

1. 促进实现功能发挥原则；
2. 行业文化引领原则；
3. 合法合规原则；
4. 工效联动、薪酬与业绩双对标原则；
5. 公平与效率兼顾原则；
6. 激励与约束并重原则；
7. 长期与短期激励相结合原则；
8. 按劳分配，责、权、利相统一原则。

## 第二章 薪酬管理与监督机构

**第四条** 公司股东会审议董事薪酬方案，并听取董事会关于高管薪酬方案以及董事薪酬考核相关情况的报告。

**第五条** 公司董事会承担薪酬管理的主体责任，并督促制度的有效落实；负责审议公司薪酬管理基本制度、工资总额、高级管理人员薪酬考核相关事项，并向股东会说明高级管理人员薪酬

方案，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。

**第六条** 公司薪酬、提名与资格审查委员会负责董事及高级管理人员的绩效评价，制定考核标准并进行考核；制定、审查董事及高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事及高级管理人员的薪酬等事项向董事会提出建议；对公司主要薪酬政策是否符合薪酬制度制定原则发表意见，对发现的重大缺陷及时提请董事会纠正。

**第七条** 公司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。公司应指定专门部门负责薪酬管理的日常工作，并为董事会及其薪酬委员会工作提供支持。

**第八条** 公司应按要求披露董事及高级管理人员的年度薪酬等情况；建立薪酬管理制度执行的监督机制，由专门部门或机构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。

### 第三章 绩效考核

**第九条** 公司绩效考核主要包括经营业绩考核、党建工作考核、个人综合评价等，按年度组织实施。

**第十条** 经营业绩考核主要结合功能定位，围绕服务国家战略与核心竞争力、发展质量、经营效益、合规风控、战略重要任务等方面开展考核评价。

**第十一条** 党建工作考核主要从落实全面从严治党主体责任、党建工作绩效等方面开展考核评价。

**第十二条** 个人综合评价主要结合岗位职责，围绕工作业绩、合规风控、能力素质、廉洁从业等方面，对个人综合表现进行全方位评价。

对于公司董事及高级管理人员，综合考虑公司经营业绩考核情况、党建工作考核情况，以及个人分管工作情况、合规风控、能力素质、廉洁从业等方面，运用定量考核、定性评价、民主评议和分析研判等方法开展考核评价。

对于合规总监，不得采取其他部门评价、以业务部门的经营业绩为依据等不利于合规独立性的考核方式；就其履职情况及考核建议，征求中国证监会相关派出机构的意见，并根据其意见调整考核结果。

**第十三条** 对于出现重大合规风控事件的，实行一票否决。

### 第四章 工资总额

**第十四条** 公司工资总额与经济效益联动，综合考虑公司经营业绩、绩效考核结果、合规风控、发展战略、功能发挥、股东长期利益等因素，并结合公司劳动生产率、人工成本投入产出率和员工平均工资水平等情况，科学确定工资总额。

**第十五条** 公司发生兼并重组、新设机构（主要继承现有业务的除外）或因风险事件造成重大风险及损失等情况的，可结合实际情况，调整工资总额。

**第十六条** 公司不得在工资总额之外以其他形式列支任何工资性支出，严禁通过任何违规方式变相突破工资总额管理要求。

## 第五章 薪酬管理

**第十七条** 公司薪酬分配实行薪酬与业绩双对标，并向关键岗位、基层一线人员以及紧缺急需高层次人才倾斜，薪酬水平根据公司经营业绩和考核情况，以及员工个人岗位类型、职级职务、业绩贡献、合规情况、履职情况、绩效考核等因素，对标市场水平科学核定，同时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，并做好薪酬的极值管控和合理分配。

**第十八条** 公司董事及高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和中长期激励收入构成；其中，绩效年薪占比按照财政部和监管机构相关规定执行，绩效年薪和中长期激励收入的确定和支付以绩效考核为重要依据。公司董事及高级管理人员的薪酬应与市场发展相适应，与公司经营业绩和个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第十九条** 公司其他人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和津补贴等构成。其中，基本薪酬主要体现岗位价值，绩效薪酬主要与业绩贡献、绩效考核、合规风控等因素挂钩。

**第二十条** 对于公司董事及高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人和核心业务人员等对风险有直接或重要影响的岗位人员，在薪酬发放方面实行薪酬递延支付机制。根据财政部和监管机构等相关要求，遵循当期与长期兼顾、收益与风险匹配等原则，合理确定薪酬递延支付的岗位范围、递延年限、递延比例以及支付条件等。

其中，公司董事及高级管理人员绩效年薪的40%以上采取递延支付，递延支付速度不慢于等分比例，递延支付年限不少于3年，递延支付起付年不早于绩效薪酬归属年度（T年）之后的第2年（T+2年）。

**第二十一条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，公司董事及高级管理人员以及其他人员未能勤勉尽责，对公司发生违法违规行为、经营风险或者损失负有责任的，根据情节轻重，减少、停止支付有关人员尚未支付的薪酬、津补贴和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的薪酬、津补贴和中长期激励收入进行全额或部分追回。追索扣回同样适用于已离职和退休人员。

## 第六章 附则

**第二十二条** 本制度履行公司治理程序后实施。

**第二十三条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律法规、监管机构规范性文件及《公司章程》执行，如相关政策后续发生调整，本制度相应条款自动废止或按最新规定执行。