中泰证券股份有限公司
2026 年第二次临时股东会

会议材料

中泰证券股份有限公司
ZHONGTAI SECURITIES CO.,LTD.

2026 年 12 月·济南

目　录

公司 2026 年第二次临时股东会会议议程 1
公司 2026 年第二次临时股东会会议须知 2
议案 1：关于聘任天职国际会计师事务所（特殊普通合伙）
为公司 2026 年度审计服务机构的议案 4
议案 2：关于预计公司 2027 年度对外担保额度的议案 9
议案 3：关于公司董事 2025 年度绩效考核、薪酬情况
和 2026 年度薪酬方案的议案 17
议案 4：关于修订《公司负责人薪酬管理与绩效考核办法》的议案 20
审阅事项 1：关于公司高级管理人员 2025 年度绩效
考核、薪酬情况和 2026 年度薪酬方案的专项说明 29
审阅事项 2：关于修订《公司高级管理人员薪酬管理
与绩效考核办法》的专项说明 31

中泰证券股份有限公司

2026 年第二次临时股东会会议议程

会议时间：2026 年 12 月 2 日（星期三）14:00

会议地点：山东省济南市高新区经十路 7000 号汉峪金融商务中心五区 3 号楼 4503 室

会议议程：

一、宣布会议开始

二、宣读会议须知

三、宣布会议现场出席情况

四、审议议案

五、推举计票人、监票人

六、投票表决

七、休会（汇总统计现场及网络投票结果）

八、宣布表决结果

九、宣读法律意见书

十、宣布会议结束

中泰证券股份有限公司

2026 年第二次临时股东会会议须知

为维护股东合法权益，确保股东会的正常秩序和议事效率，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律法规和《公司章程》《公司股东会议事规则》等规定，制定会议须知如下：

一、本次会议期间，请全体参会人员将手机铃声置于无声状态，遵守会议纪律。

二、为保证本次会议的严肃性和正常秩序，除参加现场会议的股东及股东代理人（以下简称“股东”）、董事、高级管理人员、公司聘请的律师及公司董事会认可的人员以外，公司有权依法拒绝其他人士入场。对于干扰会议秩序、寻衅滋事和侵犯股东合法权益的行为，公司有权予以制止并报告有关部门查处。

三、股东参加股东会依法享有发言权、质询权、表决权等权利。

四、股东需要在会上发言，应于会议开始前填写“股东发言登记表”；股东发言应围绕本次会议所审议的议案，简明扼要；发言时应当先报告姓名或所代表的股东单位。

五、本次会议的现场会议采取记名方式投票表决。股东以其所代表的有表决权的股份数额行使表决权，每一股份享有一票表决权。出席本次会议的股东，应当对提交表决的提案发表以下意见之一：同意、反对或弃权。股东在投票表决时，未填、错填、字迹无法辨认的表决

票、未投的表决票均视为投票人放弃表决权利，其所持股份数的表决结果计为“弃权”。

六、本次会议采用现场投票和网络投票相结合的方式。网络投票平台及投票方法详见本次股东会的通知。

议案 1

关于聘任天职国际会计师事务所（特殊普通合伙）为公司 2026 年度审计服务机构的议案

各位股东：

根据《中华人民共和国证券法》《国有金融企业选聘会计师事务所管理办法》《国有企业、上市公司选聘会计师事务所管理办法》及《公司章程》等规定，经履行公开招标等程序，公司拟聘任天职国际会计师事务所（特殊普通合伙）担任公司 2026 年度审计服务机构。具体情况如下。

一、拟聘任会计师事务所的基本情况

（一）机构信息

1.基本信息

天职国际会计师事务所（特殊普通合伙）（以下简称天职国际）创立于 1988 年 12 月，2012 年 3 月改制为特殊普通合伙企业，是中国首批获得证券期货相关业务资格，获准从事特大型国有企业审计业务资格，取得金融审计资格，取得会计司法鉴定业务资格，以及取得军工涉密业务咨询服务安全保密资质等国家实行资质管理的最高执业资质的会计师事务所之一，天职国际过去二十多年一直从事证券服务业务。天职国际首席合伙人为邱靖之，注册地址为北京市海淀区车公庄西路 19 号 68 号楼 A-1 和 A-5 区域。

2.人员信息

截至 2025 年 12 月 31 日，天职国际共有合伙人 90 人，注册会计

师 1,016 人，其中 403 人签署过证券服务业务审计报告。

3.业务规模

天职国际 2025 年度经审计的收入总额为 24.77 亿元，其中，审计业务收入 18.90 亿元，证券业务收入 5.15 亿元。

天职国际共承担 160 家上市公司 2025 年年报审计业务，审计收费总额 2.08 亿元，客户主要集中在制造业、信息传输、软件和信息技术服务业、电力、热力、燃气及水生产和供应业、批发和零售业、交通运输、仓储和邮政业、科学研究和技术服务业、房地产业等。公司同行业上市公司审计客户 2 家。

4.投资者保护能力

天职国际按照相关法律法规在以前年度已累计计提足额的职业风险基金，已计提的职业风险基金和购买的职业保险累计赔偿限额不低于 20,000 万元。职业风险基金计提以及职业保险购买符合相关规定。天职国际近三年（2023-2025 年及 2026 年初至今，下同）不存在因执业行为在相关民事诉讼中承担民事责任的情况。

5.诚信记录

天职国际近三年因执业行为受到刑事处罚 0 次、行政处罚 1 次、监督管理措施 11 次、自律监管措施 8 次和纪律处分 3 次。42 名从业人员近三年因执业行为受到行政处罚 3 次、监督管理措施 12 次、自律监管措施 4 次和纪律处分 4 次，不存在因执业行为受到刑事处罚的情形。

（二）项目信息

1.基本信息

项目合伙人及签字注册会计师：户永红，2012 年成为中国注册会计师，2009 年开始从事上市公司审计业务，2012 年开始在天职国际执业，近三年签署过 4 家上市公司审计报告。

签字注册会计师：潘竹筠，2012 年成为中国注册会计师，2009 年开始从事上市公司审计业务，2023 年开始在天职国际执业，近三年签署过 1 家上市公司审计报告。

签字注册会计师：朱圣烽，2020 年成为中国注册会计师，2015 年开始从事上市公司审计业务，2026 年开始在天职国际执业，近三年签署过 2 家上市公司审计报告。

项目质量控制复核人：任明洁，2011 年成为中国注册会计师，2006 年开始从事上市公司审计业务，2024 年开始在天职国际执业；近三年未签署或复核上市公司审计报告。

2.上述相关人员的诚信记录情况

项目合伙人、签字注册会计师、项目质量控制复核人近三年内未曾因执业行为受到刑事处罚、行政处罚、监督管理措施和自律监管措施、纪律处分。

3.独立性

天职国际及项目合伙人、签字注册会计师、项目质量控制复核人等不存在可能影响独立性的情形。

4.审计收费

审计收费定价原则：根据公司的业务规模、所处行业和会计处理

复杂程度等多方面因素，并根据公司年报审计需配备的审计人员情况和投入的工作量以及事务所的收费标准确定最终的审计收费。

本期年度费用合计 129 万元（含税），其中：年度财务报告审计、专项审计等费用 108 万元，内部控制审计费用 21 万元。

二、拟变更会计师事务所的情况说明

（一）前任会计师事务所情况及上年度审计意见

公司原聘任的会计师事务所为容诚会计师事务所（特殊普通合伙）（以下简称容诚）。容诚于 2013 年 12 月 10 日改制为特殊普通合伙企业，是国内最早获准从事证券服务业务的会计师事务所之一，长期从事证券服务业务。注册地址为北京市西城区阜成门外大街 22 号 1 幢 10 层 1001-1 至 1001-26。

容诚已连续 6 年为公司提供年度审计服务。容诚对公司 2025 年度财务报表进行审计并出具了标准无保留意见的审计报告。公司不存在已委托前任会计师事务所开展部分审计工作后解聘前任会计师事务所的情况。

（二）拟变更会计师事务所的原因

截至 2025 年度，容诚已连续 6 年为公司提供年度审计服务，根据《国有金融企业选聘会计师事务所管理办法》《国有企业、上市公司选聘会计师事务所管理办法》等相关规定，为确保公司审计工作的独立性与客观性，综合考虑公司业务发展及审计工作需求，公司通过公开招标方式拟聘任天职国际为公司 2026 年度审计服务机构。

（三）上市公司与前后任会计师事务所的沟通情况

公司已就变更会计师事务所相关事项与容诚进行了沟通，容诚对此无异议。由于公司 2026 年度会计师事务所选聘工作尚需提交公司股东会审议批准，前后任会计师事务所沟通后均表示将按照《中国注册会计师审计准则第 1153 号——前任注册会计师和后任注册会计师的沟通》的要求，适时积极做好相关沟通及配合工作。

三、提请审议事项

（一）同意聘任天职国际会计师事务所（特殊普通合伙）担任公司 2026 年度审计服务机构。

（二）本次审计服务收费是按照审计工作量及公允合理的原则，通过公开招标确定。本期年度费用合计 129 万元（含税），其中：年度财务报告审计、专项审计等费用 108 万元，内部控制审计费用 21 万元。

本议案已经公司第三届董事会第二十七次会议审议通过。

请审议。

议案 2

关于预计公司 2027 年度对外担保额度的议案

各位股东：

为降低融资成本和满足业务发展需要，按照法律法规及《公司章程》《公司对外担保管理办法》等相关规定，结合 2026 年担保情况，公司对未来 12 个月内可能发生的担保事项进行了预计。具体如下。

一、担保情况概述

（一）预计担保基本情况

1.融资类担保

（1）担保额度：在授权期限内，公司及全资子公司累计担保总额不得超过115亿元人民币（包括现有担保、现有担保的展期或者续保及新增担保），其中公司对子公司的担保总额不得超过40亿元人民币，子公司之间的担保总额不得超过75亿元人民币；为资产负债率超过70%的担保对象提供的担保总额不得超过105亿元人民币；单笔担保额不得超过公司最近一期经审计净资产的10%。

（2）担保种类：包括但不限于为公开或非公开发行境内外的债务融资工具（包括但不限于普通债券、次级债券、超短期融资券、短期融资券、中期票据等）、境内外金融机构贷款（包括但不限于银行授信、银行贷款、银团贷款等）等债务提供担保。

（3）担保类型：保证担保、抵押担保、质押担保等相关法律法规规定的担保类型。

（4）担保人：公司及公司直接和间接持股的全资子公司。

（5）被担保人：公司直接和间接持股的全资子公司（包括资产负债率超过70%的公司）。

（6）授权期限：上述担保预计事项有效期自股东会审议通过之

日起12个月内。

（7）授权事项：提请公司股东会授权董事会并由董事会转授权经营管理层办理上述担保所涉及的文本签署，履行相关监管机构审批、备案等手续以及其他一切相关事宜，并在提供担保函或出具担保文件时，及时依据相关法规规定履行相应的信息披露义务。

2.非融资类担保

（1）担保额度：在授权期限内，公司全资子公司中泰金融国际有限公司（以下简称“中泰国际”）对其下属全资子公司的担保总额不得超过10亿美元（包括现有担保及新增担保），其中为资产负债率超过70%的担保对象提供的担保总额不得超过8亿美元。

（2）担保种类：包括但不限于为国际衍生品框架协议(ISDA)、债券市场协会/国际证券市场协会全球回购协议(TBMA/ISMA GMRA)、发行结构化票据等非融资类交易提供担保。

（3）担保类型：保证担保、抵押担保、质押担保等相关法律法规规定的担保类型。

（4）担保人：中泰国际。

（5）被担保人：中泰国际直接持股的全资子公司（包括资产负债率超过70%的公司）。

（6）授权期限：上述担保预计事项有效期自股东会审议通过之日起12个月内。

（7）授权事项：提请公司股东会授权董事会并由董事会转授权经营管理层办理上述担保所涉及的文本签署，履行相关监管机构审批、备案等手续以及其他一切相关事宜，并在提供担保函或出具担保文件时，及时依据相关法规规定履行相应的信息披露义务。

（二）预计担保明细情况

担保类型	担保方	被担保方	担保方持股比例（%）	被担保方最近一期（2026 年 9 月 30 日）资产负债率（%）	截至目前担保余额(亿元人民币）	本次预计担保额度	担保额度占公司最近一期（2026 年 9 月 30 日）净资产比例（%）	担保预计有效期	是否关联担保	是否有反担保
融资类担保	公司	中泰国际	100	99.10	8.56	不超过 40 亿元人民币	7.96	自股东会审议通过之日起 12 个月内	否	否
	中泰国际	中泰国际证券有限公司	100	24.59	11.90	不超过 75 亿元人民币，其中为资产负债率超过 70%的担保对象提供的担保不超过 65 亿元人民币	14.92	自股东会审议通过之日起 12 个月内	否	否
	中泰国际	中泰国际财务（英属维尔京群岛）有限公司	100	67.82	20.14				否	否
	中泰国际	Zhongtai International Structured Solutions Limited	100	595.58	0.00				否	否
	中泰国际金融服务有限公司	中泰国际	-	99.10	3.42				否	否
非融资类担保	中泰国际	中泰国际金融服务有限公司	100	162.45	14.31	不超过 10 亿美元，其中为资产负债率超过 70%的担保对象提供的担保不超过 8 亿美元	13.36	自股东会审议通过之日起 12 个月内	否	否
	中泰国际	中泰国际金融产品有限公司	100	5.17	0.00				否	否
	中泰国际	Zhongtai International Structured Solutions Limited	100	595.58	0.00				否	否

注：1.汇率采用2026年11月16日中国外汇交易中心公布的人民币中间价，后续以实际发生时中国外汇交易中心公布的人民币中间价折算。

2.上述担保方式包括保证担保、抵押担保、质押担保等相关法律法规规定的担保类型。

3.融资类担保单笔担保额不得超过公司最近一期经审计净资产的 10%。

二、被担保人基本情况

（一）被担保人的基本法人信息

1.中泰金融国际有限公司

（1）成立日期：2011年6月22日

（2）注册地点：香港

（3）主要办公地点：香港德辅道中189号李宝椿大厦19楼

（4）负责人：朱立新

（5）实收资本：3,667,568,375港元

（6）主营业务：投资控股公司，作为公司海外业务的平台，通过下设附属公司开展具体业务

（7）主要财务状况（以下财务数据为国际会计准则数据）：

单位：港元

	2026年9月30日/2026年1-9月（未经审计）	**2025年12月31日/2025年度（经审计）**
资产总额	7,111,833,110	6,707,771,137
负债总额	7,048,136,566	6,333,241,612
净资产	63,696,544	374,529,525
营业收入	187,176,222	111,471,916
净利润	-182,306,720	-906,991,507

（8）不存在影响其偿债能力的重大或有事项

2.中泰国际证券有限公司

（1）成立日期：2012年5月11日

（2）注册地点：香港

（3）主要办公地点：香港德辅道中189号李宝椿大厦19楼

（4）实收资本：1,505,000,000港元

（5）主营业务：证券交易

（6）主要财务状况（以下财务数据为国际会计准则数据）：

单位：港元

	2026年9月30日/2026年1-9月（未经审计）	**2025年12月31日/2025年度（经审计）**
资产总额	3,157,844,521	3,228,227,493
负债总额	776,621,475	883,057,807
净资产	2,381,223,046	2,345,169,686
营业收入	102,672,438	120,258,296
净利润	36,053,359	6,984,981

（7）不存在影响其偿债能力的重大或有事项

3.中泰国际金融服务有限公司

（1）成立日期：2016年1月27日

（2）注册地点：香港

（3）主要办公地点：香港德辅道中189号李宝椿大厦19楼

（4）实收资本：10,000,000港元

（5）主营业务：金融服务

（6）主要财务状况（以下财务数据为国际会计准则数据）：

单位：港元

	2026年9月30日/2026年1-9月（未经审计）	**2025年12月31日/2025年度（经审计）**
资产总额	3,184,141,807	2,835,320,918
负债总额	5,172,739,976	4,630,111,502
净资产	-1,988,598,169	-1,794,790,584
营业收入	31,961,224	154,530,486
净利润	-23,234,802	-424,941,374

（7）不存在影响其偿债能力的重大或有事项

4.中泰国际金融产品有限公司

（1）成立日期：2014年12月2日

（2）注册地点：香港

（3）主要办公地点：香港德辅道中189号李宝椿大厦19楼

（4）实收资本：500,000,000港元

（5）主营业务：金融服务

（6）主要财务状况（以下财务数据为国际会计准则数据）：

单位：港元

	2026年9月30日/2026年1-9月（未经审计）	**2025年12月31日/2025年度（经审计）**
资产总额	552,895,259	547,870,986
负债总额	28,588,451	26,779,850
净资产	524,306,808	521,091,136
营业收入	9,092,070	11,567,139
净利润	4,406,823	3,625,175

（7）不存在影响其偿债能力的重大或有事项

5.中泰国际财务（英属维尔京群岛）有限公司

（1）成立日期：2014年8月11日

（2）注册地点：英属维尔京群岛

（3）主要办公地点：香港德辅道中189号李宝椿大厦19楼

（4）实收资本：1美元

（5）主营业务：债券发行主体

（6）主要财务状况（以下财务数据为国际会计准则数据）：

单位：港元

	2026年9月30日/2026年1-9月（未经审计）	**2025年12月31日/2025年度（经审计）**
资产总额	2,354,983,281	2,356,877,662
负债总额	1,597,096,174	1,562,518,827
净资产	757,887,107	794,358,835
营业收入	0	83,403
净利润	-12,666,724	-5,244,134

（7）不存在影响其偿债能力的重大或有事项

6. Zhongtai International Structured Solutions Limited

（1）成立日期：2016年6月30日

（2）注册地点：英属维尔京群岛

（3）主要办公地点：香港德辅道中189号李宝椿大厦19楼

（4）实收资本：1美元

（5）主营业务：金融服务

（6）主要财务状况（以下财务数据为国际会计准则数据）：

单位：港元

	2026年9月30日/2026年1-9月（未经审计）	2025年12月31日/2025年度（经审计）
资产总额	340,804	186,781
负债总额	2,029,775	1,892,652
净资产	-1,688,971	-1,705,871
营业收入	157,874	263,905
净利润	59,804	76,940

（7）不存在影响其偿债能力的重大或有事项

（二）被担保人与公司的关系

中泰国际为公司的全资子公司；中泰国际证券有限公司、中泰国际金融服务有限公司、中泰国际金融产品有限公司、中泰国际财务（英属维尔京群岛）有限公司、Zhongtai International Structured Solutions Limited 为中泰国际的全资子公司。

三、担保协议的主要内容

本次担保额度尚未拟定具体协议。在具体协议签署前，授权公司经营管理层根据实际经营情况和金融机构要求在该担保额度范围内办理担保事宜，担保金额、担保期限等事项以实际签署的协议为准。

四、担保的必要性和合理性

本次担保预计是为了满足公司及公司下属子公司的日常经营需要，被担保对象均为公司合并报表范围内的子公司，违约风险和财务风险在公司可控范围内，不会损害公司及股东利益。

五、累计对外担保数量及逾期担保的数量

截至2026年11月16日，公司对控股子公司及控股子公司之间的担保总额为58.33亿元人民币，占公司截至2025年12月31日经审计净资产的比例为11.81%。其中，公司对控股子公司提供的担保总额为8.56亿元人民币，占公司截至2025年12月31日经审计净资产的比例为

1.73%。

公司及控股子公司不存在逾期担保的情况。

本议案已经公司第三届董事会第二十七次会议审议通过。

请审议。

议案 3

关于公司董事 2025 年度绩效考核、薪酬情况和 2026 年度薪酬方案的议案

各位股东：

根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《证券公司治理准则》及《公司章程》等相关规定，现就公司董事 2025 年度履职与绩效考核情况、薪酬情况以及 2026 年度薪酬方案说明如下：

一、2025 年度董事履职与绩效考核情况

（一）董事履职情况

2025 年，公司董事会全体董事勤勉尽责，诚实守信，严格遵守法律法规和《公司章程》的有关规定，依法行使职权，出席股东会、董事会及董事会专门委员会等会议，认真审议各项议案。董事会持续加强自身建设，不断提升规范运作水平，强化战略引领，不断增强核心功能，加快业务转型升级，拓宽融资渠道，深化改革创新，完善公司治理，深化信息披露管理，保护投资者合法权益，稳步推进市值管理，筑牢合规风控防线，不断厚植文化底蕴。公司全年召集召开股东会 4 次，审议通过议案 25 项；召开董事会会议 9 次，审议通过议案 79 项；董事会各专门委员会累计召开会议 28 次，向董事会提交议题 64 项；召开独立董事专门会议 6 次，事先审议议题 12 项。

（二）董事绩效考核情况

2025 年度，在公司领取薪酬的董事忠实勤勉履行职责，认真贯彻落实党建考核要求，扎实推进党建工作，未出现违规违纪问题，未

出现决策失误等风控合规问题。在公司领取薪酬的董事（不含职工董事，职工董事依据所在岗位与职务考核）2025 年度绩效考核得分均超过 90 分，2025 年度绩效年薪按照基本年薪的 2.861 倍确定。

二、2025 年度董事薪酬情况

公司严格按照《公司董事履职评价与薪酬管理制度》规定，履行有关程序后对董事的薪酬进行统算。在公司担任其他职务的董事薪酬依据董事在公司任职的岗位和职务，按照上级监管部门要求和公司薪酬管理相关制度确定和执行。公司独立董事每年领取工作津贴。未在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。公司董事 2025 年度具体薪酬情况详见公司 2025 年年度报告。

三、2026 年度董事薪酬方案

（一）适用对象

公司董事。

（二）适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

（三）薪酬构成及标准

1.在公司担任其他职务的董事

公司董事薪酬原则上由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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 60%。具体依据董事在公司任职的岗位和职务，按照上级监管部门要求和公司薪酬管理相关制度确定和执行。公司董事绩效薪酬的一定比例按照等分原则递延三年发放。

2.不在公司担任其他职务的董事

公司独立董事工作津贴标准为每人每年税前 20 万元，分上半年和下半年两次发放。未在公司担任除董事外的其他职务的非独立董事，不在公司领取薪酬。

（四）其他说明

1.上述薪酬均为税前金额，其涉及的个人所得税、社会保险费、公积金以及其他应由个人承担的部分，统一由公司代扣代缴；

2.上述方案中未尽事宜，按照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

本议案关联董事已回避表决与自身相关的 2025 年度绩效考核、薪酬情况和 2026 年度薪酬方案。

本议案已经公司第三届董事会第二十六次会议审议通过。

请审议。

议案 4

关于修订《公司负责人薪酬管理与绩效考核办法》的议案

各位股东：

为持续健全完善与现代企业制度相适应的公司负责人薪酬激励约束机制，推动公司高质量发展，根据《关于加强和改进国有企业薪酬管理的意见》等有关规定，结合行业和公司实际，公司拟修订《公司负责人薪酬管理与绩效考核办法》，分别明确公司负责人平均年薪水平与总部中层管理人员、总部职工、集团职工平均年薪水平的差距倍数等事项。具体修订内容请见附件。

本议案已经公司第三届董事会第二十七次会议审议通过。

请审议。

附件：1.《公司负责人薪酬管理与绩效考核办法》主要修订内容对照表

2.《公司负责人薪酬管理与绩效考核办法》

议案 4 附件 1

《公司负责人薪酬管理与绩效考核办法》主要修订内容对照表

原条款	新条款	修订依据
	第八条 合理确定薪酬分配差距 **公司负责人平均年薪水平与总部中层管理人员（含同职级）平均年薪水平的差距倍数原则上不超过 2 倍，与总部职工平均年薪水平的差距倍数原则上不超过 3 倍，与集团职工平均年薪水平的差距倍数原则上不超过 4 倍，且须符合山东省省属企业负责人薪酬管理有关要求。**	按照《关于加强和改进国有企业薪酬管理的意见》（中办发〔2024〕80 号）规定，新增条款。

议案 4 附件 2

中泰证券股份有限公司

负责人薪酬管理与绩效考核办法

第一章 总则

第一条 为健全完善与现代企业制度相适应的公司负责人薪酬激励约束机制，推动公司高质量发展，根据《关于加强和改进国有企业薪酬管理的意见》《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》《山东省省属企业负责人薪酬管理办法》等有关规定，结合行业和公司实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于省委管理的公司领导班子成员。

第三条 薪酬管理遵循以下原则：

（一）依法依规原则；

（二）权责利对等原则；

（三）激励与约束并重原则。

第二章 薪酬管理

第四条 薪酬构成

公司负责人的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成。

第五条 基本年薪

（一）基本年薪是公司负责人的年度基本收入，按月发放；标准基本年薪按上年度山东省省属企业在岗职工平均工资的 2 倍确定。

（二）公司负责人基本年薪按照标准基本年薪的一定倍数确定。公司正职负责人按照 1 倍确定，副职负责人依据岗位职责、承担风险等因素按照 0.6-0.9 倍确定。

（三）当年基本年薪确定前，按照山东省省属企业负责人薪酬预

发标准进行预发，确定后对前期支付金额进行调整，多退少补。

第六条 绩效年薪

绩效年薪是指与公司负责人年度绩效考核结果相联系的收入。绩效年薪以基本年薪为基数，上限为基本年薪的 3 倍，即目标绩效年薪占基本年薪和目标绩效年薪之和的 75%。

公司负责人绩效年薪的一定比例在年度报告披露和绩效评价后支付，当年（T-1 年）绩效年薪考核确定前，每月绩效年薪按照不超过 3 倍基本年薪的 55%预发，考核确定后（T 年，即 T-1 年年度报告披露和绩效评价后）统算，考核后绩效年薪的 40%按等分原则递延至 T+1、T+2、T+3 年发放。

第七条 任期激励

任期激励是指与公司负责人任期绩效考核结果相联系的收入。根据任期绩效考核结果，在不超过任期内基本年薪和绩效年薪总额的 30%以内确定。

（一）任期激励实行延期支付，在本任期结束考核后按照等分原则分 3 年发放。

（二）因公司负责人本人原因任期未满的，不再核发任期激励；非本人原因任期未满的，根据任期经营业绩考核结果并结合本人在公司任职时间和贡献发放相应任期激励。

第八条 合理确定薪酬分配差距

公司负责人平均年薪水平与总部中层管理人员（含同职级）平均年薪水平的差距倍数原则上不超过 2 倍，与总部职工平均年薪水平的差距倍数原则上不超过 3 倍，与集团职工平均年薪水平的差距倍数原则上不超过 4 倍，且须符合山东省省属企业负责人薪酬管理有关要求。

第三章 绩效考核管理

第九条 公司负责人的年度绩效考核包括经营管理考核、党建工作考核、风控合规考核和辅助指标考核四个方面，其中经营管理考核主要指对公司利润总额计划完成率的考核。任期绩效考核主要为任期经营管理目标完成情况考核，考核指标以公司中长期发展类指标为主，与年度考核指标适度区分。

按照经理层成员任期制和契约化管理要求，同时担任经理层职务的负责人，年度和任期绩效考核指标及权重按照《公司高级管理人员薪酬管理与绩效考核办法》规定执行，绩效年薪、任期激励收入按照本办法确定。

第十条 公司负责人绩效考核中涉及财务指标的，以经审计的财务数据为考核评价依据。

第十一条 年度绩效考核

（一）公司负责人年度综合考核得分=公司利润总额计划完成率考核得分×60%+党建工作考核得分×20%+风控合规（含反洗钱）考核得分×20%+辅助指标考核得分

（二）各项指标的计算

1.利润总额计划完成率考核得分=公司年度利润总额/利润总额计划×100

全国证券市场日均交易量全年统算偏差计划±5%及以上时，利润总额计划指标做相应调整。

2.党建工作考核由公司党委考核确定。

3.风控合规考核包括但不限于合规执业、反洗钱、廉洁从业、职业道德、诚信执业、防范化解重大风险以及是否存在违规违纪行为等，由公司合规总监会同首席风险官提出考核意见（满分 100 分）。风控合规考核得分在年度考核得分中权重不低于 15%。

4.辅助指标考核

辅助指标主要包括高端人才引进情况、突出贡献、ESG 管理与社会责任践行情况和文化理念践行评价等。

（1）高端人才引进情况。每成功引进 1 名执行总经理级及以上投研、投行、投资、金融科技、财富管理、风控合规管理等专业人才，加 1 分，上限 5 分。

（2）突出贡献。对公司经营业绩做出突出贡献的，可加 1-10 分。

（3）ESG 管理与社会责任践行情况。积极践行 ESG 管理、履行社会责任，为公司树立良好社会形象的，可加 1-5 分。

（4）文化理念践行评价。对于对行业和公司文化建设做出突出贡献的，可加 1-5 分；对于在经营管理活动中做出损害行业和公司文化行为的，可扣减 1-5 分。

第十二条 年度绩效考核结果调节机制

建立公司负责人年度绩效考核结果与行业利润总额排名对标调节机制。

以公司上一年度行业利润总额排名为基准，考核年度较上一年度利润总额排名每提升或下降 1 名，公司负责人年度绩效考核得分加分或减分 3 分，加分或减分幅度最高不超过 15 分。

公司利润总额计划完成率大于或等于 100%，因利润总额排名下滑扣分，最低得分不低于 80 分。

第十三条 任期绩效考核

公司负责人任期考核得分=∑任期内三年年度考核得分/3

第十四条 考核结果应用

绩效评价是确定公司负责人绩效年薪、任期激励的主要依据。

（一）年度考核

根据每位负责人绩效考核得分确定应发绩效年薪数额，具体计算公式如下：

绩效年薪=基本年薪×可发放绩效年薪倍数

考核得分与可发放绩效年薪倍数对应关系见下表：

年度考核得分	可发放绩效年薪倍数
90 分及以上	3.0
[80-90）	2.6
[70-80）	2.2
70 分以下	1.8

注：对于同时任经理层职务的负责人，绩效年薪发放还应符合山东省国资委关于经理层成员任期制和契约化管理有关要求。即：低于 75 分合格线的，无绩效年薪；年度考核得分低于百分制 70 分或任一主要指标考核得分低于百分制 70 分或连续两年考核得分低于 75 分，且无正当理由的，或经综合考核评价认定不胜任或不宜继续任现职情形的，提请董事会解聘。

（二）任期考核

1.当任期考核得分超过 90 分（含）时，任期激励为任期内基本年薪和绩效年薪总额的 30%；

2.当任期考核得分低于 90 分时，由公司董事会视情况研究确定任期激励发放数额。对于同时任经理层职务的负责人，任期考核得分低于 75 分时，扣减全部任期激励收入，不再续聘。

第十五条 绩效考核的实施

公司按照本办法规定对每位负责人进行年度、任期绩效考核，考核结果和薪酬分配方案提交公司党委常委会研究审议，对于担任董事职务的负责人，还须提交董事会、股东会研究审议，审议通过后报山

东省国资委备案。

第四章 薪酬止付与追索扣回

第十六条 公司负责人存在以下情形的，根据公司负责人承担的责任，公司有权将相应期限内已发放的部分或全部绩效薪酬追回，并止付未支付的部分或全部薪酬：

（一）违背廉洁从业、合规诚信执业、行业文化建设和声誉风险管理要求等行为，给公司造成损失的；

（二）因未能勤勉尽责导致公司存在过度风险敞口的；

（三）对公司发生包括但不限于财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为或者经营风险负有责任的。

其中，受警告、严重警告、撤销党内职务、留党察看、开除党籍等党纪处分的，分别扣回不少于 20%、40%、60%、80%、100%的绩效薪酬和任期激励收入；受警告、记过、记大过、降级、撤职、开除等政务处分和处分的，分别扣回不少于 10%、20%、40%、60%、80%、100%的绩效年薪和任期激励收入。同时受多种类型处分的，按孰高原则确定追索扣回比例。

第十七条 追索扣回期限原则上与相关责任人的违法违规行为发生期限一致。

第十八条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，将对负责人绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十九条 追索扣回办法同时适用于已离职和退休的公司负责人。

第五章 附则

第二十条 除纳入全国或省评比达标表彰奖励项目并由国家或省发放的奖金及实物奖励外，公司负责人不得领取由各级政府或有关部

门发放的奖金及实物奖励，不得依据其他奖励政策自行发放奖金，不得另行领取纳入公司工资总额的工资、津贴、补贴、加班费等任何形式的收入。

第二十一条 公司负责人的薪酬纳入司务公开范围，接受职工监督。公司将按监管要求做好信息披露，及时向社会披露薪酬信息，接受社会公众监督。

第二十二条 公司负责人按国家和山东省有关规定缴纳的各类社会保险及住房公积金，个人缴费部分由公司在其基本年薪中代扣代缴。

第二十三条 公司负责人按国家和山东省有关规定确定企业年金和补充医疗保险缴纳比例和缴纳数额，并按规定享受相关待遇。

第二十四条 公司负责人除按规定参加基本社会保险、企业年金、补充医疗保险及住房公积金外，不得在公司领取其他福利性货币收入。

第二十五条 国家和山东省对相关政策进行调整的，按调整后政策执行。

第二十六条 本办法自公司股东会审议通过之日起施行，原《中泰证券股份有限公司负责人薪酬管理与绩效考核办法》（中泰证发字〔2026〕142 号）同时废止。

审阅事项 1

关于公司高级管理人员 2025 年度绩效考核、薪酬情况和 2026 年度薪酬方案的专项说明

各位股东：

根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《证券公司治理准则》等法律法规和《公司高级管理人员薪酬管理与绩效考核办法》有关规定，公司组织实施了高级管理人员 2025 年度绩效考核和薪酬分配，并制定了高级管理人员 2026 年度薪酬方案，现将有关情况说明如下：

一、2025 年度高级管理人员履职与绩效考核情况

按照《公司高级管理人员薪酬管理与绩效考核办法》规定，公司高级管理人员的考核由董事会薪酬与考核委员会组织实施，公司高级管理人员绩效考核主要考核经营管理目标完成情况、风控合规情况和党建工作完成情况。

2025 年度，公司高级管理人员勤勉尽责、认真履职，完成了年度工作任务，完成了党建工作任务，未出现重大违法违规行为和重大风险。

二、2025 年度高级管理人员薪酬情况

公司高级管理人员的薪酬包括基本年薪、绩效年薪、任期激励、社会保险与其他福利。其中，基本年薪按月发放；绩效年薪根据年度考核结果确定，按要求递延后发放；任期激励根据任期考核结果确定并递延发放；社会保险与其他福利按相关规定执行。

三、2026 年度高级管理人员薪酬方案

（一）适用对象

公司高级管理人员。

（二）适用期限

2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

（三）高级管理人员薪酬构成及标准

公司高级管理人员薪酬主要由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入构成，其中目标绩效年薪占基本年薪和目标绩效年薪之和的 75%。基本年薪根据公司薪酬制度有关规定确定，按月发放；绩效年薪按照规定进行预发，年终考核确定，考核后绩效年薪的 40%按等分原则递延三年发放；任期激励收入根据任期业绩考核结果确定，考核后任期激励按照等分原则递延三年发放。

（四）其他说明

1.上述薪酬均为税前金额，其涉及的个人所得税、社会保险费、公积金以及其他应由个人承担的部分，统一由公司代扣代缴；

2.方案中未尽事宜，按照国家法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

《关于公司高级管理人员 2025 年度绩效考核、薪酬情况和 2026 年度薪酬方案的议案》已经公司第三届董事会第二十六次会议审议通过。

现提请股东会予以审阅。

审阅事项 2

关于修订《公司高级管理人员薪酬管理与绩效考核办法》的专项说明

各位股东：

为持续健全完善与现代企业制度相适应的激励约束机制，推动公司高质量发展，根据《关于加强和改进国有企业薪酬管理的意见》等有关规定，公司结合实际情况，拟修订《公司高级管理人员薪酬管理与绩效考核办法》，新增合理确定薪酬分配差距条款，明确公司总助级高级管理人员平均年薪水平与总部职工平均年薪水平的差距倍数原则上不超过 3 倍。

该事项已经公司第三届董事会第二十七次会议审议通过。

现提请股东会予以审阅。

附件：1.《公司高级管理人员薪酬管理与绩效考核办法》主要修订内容对照表

2.《公司高级管理人员薪酬管理与绩效考核办法》

审阅事项 2 附件 1

《公司高级管理人员薪酬管理与绩效考核办法》主要修订内容对照表

原条款	新条款	修订依据
	第八条 合理确定薪酬分配差距 **公司总助级高管人员平均年薪水平与总部职工平均年薪水平的差距倍数原则上不超过 3 倍。**	按照《关于加强和改进国有企业薪酬管理的意见》（中办发〔2024〕80 号）规定，新增条款。

审阅事项 2 附件 2

中泰证券股份有限公司

高级管理人员薪酬管理与绩效考核办法

第一章 总则

第一条 为建立和完善与现代企业制度相适应的激励约束机制，推动公司高质量发展，根据《关于加强和改进国有企业薪酬管理的意见》《上市公司治理准则》《关于进一步加强国有金融企业财务管理的通知》《证券公司治理准则》《证券公司建立稳健薪酬制度指引》《山东省省属企业负责人薪酬管理办法》等有关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称高级管理人员，是指公司董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、首席财富官、财务总监、合规总监、首席风险官、总法律顾问及其他实际履行高级管理人员职务的人员（以下简称高管人员）。

第三条 薪酬管理与绩效考核的原则

（一）依法依规原则；

（二）权责利对等原则；

（三）激励与约束并重原则。

第二章 薪酬管理

第四条 薪酬构成

高管人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分组成。

第五条 基本年薪

（一）基本年薪是指高管人员的基本收入。高管人员基本年薪标准按上年度山东省省属企业在岗职工平均工资的一定倍数确定。

（二）总经理、副总经理等山东省委管理的高管人员基本年薪按《公司负责人薪酬管理与绩效考核办法》确定。财务总监基本年薪参照山东省省属企业财务总监薪酬水平确定。其他高管人员根据任职年限、业绩表现和行业薪酬水平等因素确定倍数区间为 2.4 倍-3.2 倍。

（三）基本年薪根据山东省人社厅公布的数据每年核定一次，按月发放；当年基本年薪核定前，按上年度标准预发，公布后对前期支付金额进行调整，多退少补。

第六条 绩效年薪

绩效年薪是指与公司高管人员年度绩效考核结果相联系的收入。绩效年薪以基本年薪为基数，上限为基本年薪的 3 倍，即目标绩效年薪占基本年薪和目标绩效年薪之和的 75%。

高管人员绩效年薪的一定比例在年度报告披露和绩效评价后支付，当年（T-1 年）绩效年薪考核确定前，每月绩效年薪按照不超过 3 倍基本年薪的 55%预发，考核确定后（T 年，即 T-1 年年度报告披露和绩效评价后）统算，考核后绩效年薪的 40%按等分原则递延至 T+1、T+2、T+3 年发放。

高管人员任期内离任的，其离任前递延的绩效年薪可在审计完成后，根据审计结果递延发放。因违规违纪被免职的不再核发绩效年薪。

第七条 任期激励

任期激励是指与公司高管人员任期绩效考核结果相联系的收入。根据任期绩效考核结果，在不超过高管人员任期内基本年薪和绩效年薪总额的 30%以内确定。

（一）任期激励实行延期支付办法，在本任期结束考核后按照均等原则分 3 年发放。

（二）高管人员任期绩效考核评价为不胜任或因本人原因任期未满的，不再核发任期激励；非本人原因任期未满的，根据任期绩效考核结果并结合本人在公司任职时间和贡献递延发放相应任期激励。

第八条 合理确定薪酬分配差距

公司总助级高管人员平均年薪水平与总部职工平均年薪水平的差距倍数原则上不超过 3 倍。

第三章 绩效考核管理

第九条 年度绩效考核

高管人员的绩效考核包括业绩指标考核、年度述职考核、党建工作考核、风控合规考核和辅助指标考核五个维度。

高管人员年度考核具体按高管人员《年度经营目标责任书》执行。即：高管人员年度考核得分=业绩指标考核得分×40%+年度述职考核得分×30%+风控合规考核得分（含反洗钱）×15%+党建工作考核评价得分×15%+辅助指标得分

当市场环境发生较大变化或高管人员分工出现调整，将视情况调整高管人员的考核目标。

其中：

1.风控合规考核包括但不限于合规执业、反洗钱、廉洁从业、职业道德、诚信执业、防范化解重大风险以及是否存在违规违纪行为等（满分 100 分），由公司合规总监会同首席风险官负责根据违规情形和高管人员所负的责任类型进行考核扣分。风控合规考核得分在年度考核得分中权重不低于 15%。

2.党建工作考核。具体执行《公司高级管理人员党建工作考核办法》。

3.辅助指标主要包括高端人才引进情况、突出贡献、ESG 管理与

社会责任践行情况和文化理念践行评价等。

（1）高端人才引进情况。每成功引进 1 名执行总经理级及以上投研、投行、投资、金融科技、财富管理、风控合规管理等专业人才，加 1 分，上限 5 分。

（2）突出贡献。对公司经营业绩做出突出贡献的，可加 1-10 分。

（3）ESG 管理与社会责任践行情况。积极践行 ESG 管理、履行社会责任，为公司树立良好社会形象的，可加 1-5 分。

（4）文化理念践行评价。对于对行业和公司文化建设做出突出贡献的，可加 1-5 分；对于在经营管理活动中做出损害行业和公司文化行为的，可扣减 1-5 分。

第十条 任期绩效考核

任期考核得分=Σ（各项任期考核指标得分×权重）

任期考核主要为任期经营管理目标完成情况考核，任期考核指标以公司中长期发展类指标为主，与年度考核指标适度区分。

具体按照高管人员《经营目标责任书》中有关任期考核指标进行考核。

第十一条 公司高管人员绩效考核中涉及财务指标的，以经审计的财务数据为考核评价依据。

第十二条 考核结果应用

绩效评价是确定公司高管人员绩效年薪、任期激励的主要依据。

（一）与绩效年薪和任期激励收入挂钩

1.总经理、副总经理等山东省委管理的高管人员，绩效年薪和任期激励收入按《公司负责人薪酬管理与绩效考核办法》确定。

2.总助级高管人员绩效年薪根据考核得分及排名情况确定，具体计算公式为：

绩效年薪=基本年薪×绩效年薪考核发放倍数

考核得分与绩效年薪考核发放倍数对应关系见下表：

年度考核结果与绩效年薪考核发放倍数对应表

年度考核结果		绩效年薪考核发放倍数
75 分及以上	考核得分排名位于前 50%	3.00
	考核得分排名位于中间 40%	2.98
	考核得分排名位于后 10%	2.96
75 分以下		0

注：当年考核后年薪总水平超过负责人的，绩效年薪考核发放倍数按照高管人员个人年薪总水平不超过负责人进行同比例下调。

任期考核得分低于 75 分的，扣减全部任期激励收入。

（二）与高管人员职务任免挂钩

年度考核得分低于百分制 70 分或任一主要指标考核得分低于百分制 70 分或连续两年考核得分低于 75 分，且无正当理由的，或经综合考核评价认定不胜任或不宜继续任现职情形的，提请董事会解聘。

任期考核得分低于 75 分合格分数线的，不再续聘。

第四章 合规总监考核管理

第十三条 合规总监考核

合规总监年度综合考核得分=合规履职情况考核得分（含反洗钱）×55%+年度述职考核得分×30%+党建工作考核评价得分×15%+辅助指标得分。其中：

（一）合规履职情况考核（权重 55%）

主要包括合规职责履行情况、公司合规管理总体状况两个维度。合规总监合规考核得分=合规职责履行情况考核得分×80%+合规管理状况考核得分×20%。

1.合规职责履行情况考核

合规总监的职责及具体评价办法见下表：

合规总监合规职责履行情况考核表

合规职责	基础分	评价基准	评价方式
组织合规制度制定	10	监管要求的各项合规制度是否制定、是否及时修订、完善	1.缺少 1 项制度扣 1 分； 2.制度建立的不及时，每出现 1 次，扣 0.5 分； 3.制度制定的不完善、修订不及时，每出现 1 次，扣 0.5 分；
组织合规审查	10	对各单位提交的合规审查是否及时、准确的出具审查意见	1.不及时进行合规审查的，每出现 1 次，扣 1 分； 2.出具的合规审查意见不准确的，每出现 1 次，扣 1 分；
组织合规检查	10	公司每年设定的例行检查和监管要求的专项检查是否履行，应该发现的问题是否发现	1.缺少 1 次检查，扣 1 分； 2.应发现问题但未发现的，每出现 1 次，扣 0.5 分；
组织合规咨询	10	对各单位提交的合规咨询是否及时、准确的出具审查意见	1.不及时回复合规咨询的，每出现 1 次，扣 1 分； 2.出具的合规咨询意见不准确的，每出现 1 次，扣 1 分
组织合规宣导与培训	10	公司每年设定的合规培训次数	缺少 1 次培训，扣 1 分
指导和督促处理投诉和举报相关情况	10	公司因投诉和举报被采取监管措施的情况	因合规总监未及时指导和督促而被采取监管措施的，每一次扣 2 分
组织和指导合规监测	10	由合规部门负责的反洗钱、信息隔离墙管理、工作人员职务通讯行为、工作人员的证券投资行为等合规监测事项预警的处理情况	1.出现未及时处理的重大预警事项，每一次扣 0.5 分； 2.出现未及时处理的重大一般预警事项，每一次扣 0.2 分
组织合规报告	10	合规年度报告的制作和报送情况；合规总监向董事会、经营管理主要负责人报告违法违规行为或合规风险隐患的情况	1.合规年度报告未按要求制作和报送，每次扣 5 分； 2.未向董事会、经营管理主要负责人报告违法违规行为或合规风险隐患的，每次扣 2 分；

合规职责	基础分	评价基准	评价方式
组织合规考核	10	合规总监是否对高级管理人员和下属各单位出具书面合规考核意见	未进行合规考核的，每次扣 1 分
组织合规问责	10	合规总监对在经营管理及执业过程中违反法律、法规和准则的责任人或责任单位进行合规问责情况	未进行合规问责，每次扣 1 分
其他	减分项	是否按要求完成公司安排的其他合规管理事项	未按要求完成公司安排的其他合规管理事项，每项次扣 1 分

2.公司合规管理状况考核

以考核年度前 3 年公司分类评价扣分平均值为基准，根据公司年度扣分情况，确定合规总监合规管理考核得分，具体办法见下表：

考核排名	考核得分
低于平均数超过 20%	100 分
低于平均数 10%至 20%之间（包含）	90 分
在平均数上下 10%以内（包含）	80 分
高于平均数 10%至 20%之间（包含）	70 分
高于平均数超过 20%	60 分

（二）年度述职考核得分由公司负责人中担任董事职务的领导人员进行评价。

（三）党建工作考核具体执行《公司高级管理人员党建工作考核办法》。

（四）合规总监年度履行职责情况及考核意见书面征求当地监管机构意见后确定。

第十四条 合规总监工作称职的，年度薪酬收入总额按不低于公司高级管理人员年度薪酬收入排名的中位数确定。合规总监年度考核

结果称职指年度综合考核得分超过 80 分（含）。

第五章 薪酬止付与追索扣回

第十五条 公司高管人员存在以下情形的，根据高管人员承担的责任，公司有权将相应期限内已发放的部分或全部绩效薪酬追回，并止付未支付的部分或全部薪酬：

（一）违背廉洁从业、合规诚信执业、行业文化建设和声誉风险管理要求等行为，给公司造成损失的；

（二）因未能勤勉尽责导致公司存在过度风险敞口的；

（三）对公司发生包括但不限于财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为或者经营风险负有责任的。

其中，受警告、严重警告、撤销党内职务、留党察看、开除党籍等党纪处分的，分别扣回不少于 20%、40%、60%、80%、100%的绩效薪酬和任期激励收入；受警告、记过、记大过、降级、撤职、开除等政务处分和处分的，分别扣回不少于 10%、20%、40%、60%、80%、100%的绩效年薪和任期激励收入。同时受多种类型处分的，按孰高原则确定追索扣回比例。

第十六条 追索扣回期限原则上与相关责任人的违法违规行为发生期限一致。

第十七条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，将对高管人员绩效薪酬和任期激励予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十八条 追索扣回办法同时适用于已离职或退休的高管人员。

第六章 附则

第十九条 公司高管人员年度薪酬水平原则上不高于根据公司绩效评价结果按规定计算的公司负责人考核最高档薪酬，适用山东省

“一人一议”协议薪酬分配办法的，履行公司审议程序并报山东省国资委备案通过后执行。

第二十条 市场化引进、签订协议薪酬的高管人员，按照协议薪酬的约定确定薪酬水平并进行绩效考核。

第二十一条 公司高管人员按照国家和山东省有关规定缴纳各类社会保险及住房公积金，个人缴费部分由公司在其基本年薪中代扣代缴。

第二十二条 高管人员按照国家和山东省有关规定确定企业年金和补充医疗保险缴纳比例和缴纳数额。

第二十三条 高管人员享受的符合国家和山东省规定的企业年金、补充医疗保险和住房公积金等福利性待遇，一并纳入公司薪酬体系统筹管理。

第二十四条 国家和山东省对相关政策进行调整的，按调整后政策执行。

第二十五条 本办法自公司董事会审议通过之日起施行，原《中泰证券股份有限公司高级管理人员薪酬管理与绩效考核办法》（中泰证发字〔2026〕140 号）同时废止。