

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告的內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部分內容而產生或因倚賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



中信證券股份有限公司
CITIC Securities Company Limited

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)
(股份代號：6030)

海外監管公告

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條而作出。

茲載列中信證券股份有限公司(「本公司」)在上海證券交易所網站刊登的本公司薪酬管理制度，僅供參閱。

承董事會命
中信證券股份有限公司
董事長
張佑君

中國北京
2026年6月26日

於本公告刊發日期，本公司執行董事為張佑君先生、鄒迎光先生及張長義先生；本公司非執行董事為李藝女士、梁丹先生、張學軍先生、付臨芳女士、趙先信先生及吳勇高先生；本公司獨立非執行董事為李青先生、史青春先生、張健華先生、劉俏先生及李蘭冰女士；及本公司職工董事為施亮先生。

中信证券股份有限公司

薪酬管理制度

(于2026年6月26日经公司2025年度股东会审议修订)

第一章 总则

第一条 为健全中信证券股份有限公司(以下简称公司)薪酬管理体系,建立科学有效的激励与约束机制,依据《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》《证券公司建立稳健薪酬制度指引》及《公司章程》等有关规定,结合公司实际,制定本制度。

第二条 本制度适用对象为与公司签订劳动合同并在公司领取薪酬的员工。

第三条 公司薪酬管理应遵循以下基本原则:

- (一) 薪酬与公司整体业绩挂钩;
- (二) 薪酬与风险、责任相一致;
- (三) 薪酬激励与薪酬约束相统一;
- (四) 短期激励与中长期激励相结合;
- (五) 薪酬分配科学化、规范化、合理化;
- (六) 薪酬制度改革与相关配套改革同步进行。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是按照《公司章程》设立的董事会专门工作机构,主要职责包括: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；制定并执行绩效评价体系、薪酬政策及奖惩激励措施；对公司薪酬制度执行情况进行监督；法律法规、上市地证券监管部门、证券交易所的有关规定及董事会赋予的其他职责。

第五条 人力资源部是公司负责员工薪酬管理的专门机构，具体承办有关薪酬管理的各项事宜。

第三章 工资总额决定机制

第六条 工资总额是指公司在—个会计年度内直接支付给与本公司建立劳动关系的全部员工的劳动报酬总额。

第七条 公司依据国家及上级单位有关规定健全工资总额管理体系，制定工资总额管理制度。公司工资总额与经济效益指标联动，综合考虑劳动生产率、市场薪酬水平等因素合理确定。

第四章 薪酬结构

第八条 公司薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励等构成。

第九条 对于公司董事和高级管理人员，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%。

第十条 公司和员工按照国家有关规定缴纳各项社会保险、住房公积金和企业年金，有关社会保险和住房公积金按照属地化原则进行管理。

第十一条 为提高员工的医疗保障水平，在基本医疗保险

的基础上，公司为员工建立商业补充医疗保险及意外险，商业保险费用由公司承担。

第五章 绩效考核

第十二条 绩效管理应遵循以下基本原则：

- （一）全员绩效管理；
- （二）定量与定性相结合；
- （三）战略导向与客观公正；
- （四）当期考核与长周期考核相结合；
- （五）风险管理与合规经营。

第十三条 绩效管理体系包括组织绩效和个人绩效两个层次以及绩效计划、过程管理、绩效评价、结果反馈与应用四个环节，有效发挥绩效管理对公司战略的支撑作用。

第十四条 绩效评价结果应用于岗位调整、职级调整、薪酬调整、培训发展等方面。对于公司董事和高级管理人员，绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据。

第六章 薪酬发放

第十五条 基本薪酬列入公司成本，按月支付。

第十六条 绩效薪酬列入公司成本。当年度绩效薪酬按照确定的审批流程核准后发放。

第十七条 公司建立绩效薪酬递延支付机制，以促进员工与公司的发展目标相一致。绩效薪酬递延支付适用于公司中高

级管理人员、核心关键岗位员工及对风险有直接或重要影响的员工。

第十八条 员工各项社会保险、住房公积金和企业年金，应由个人承担的部分，由公司从基本薪酬中代扣代缴，应由公司承担的部分由公司支付。

第七章 薪酬止付及追索扣回

第十九条 相关人员未能勤勉尽责，对公司违法违规行为或风险事项负有责任的，或者出现其他不符合支付要求情形的，公司可以减少、停止支付有关责任人员未支付部分的薪酬，要求其退还相关行为发生当年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。

第二十条 薪酬追索扣回期限原则上与风险损失发生期限一致，薪酬追索扣回比例应当结合有关责任人员所承担的责任、造成的实际或潜在损失以及产生的负面影响等进行综合确定。

第二十一条 薪酬追索扣回人员范围含离职和退休的相关责任人员。

第八章 附则

第二十二条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规范性文件、行业规定及《公司章程》执行。本制度条款与新颁布的法律法规、规范性文件、行业规定、《公司章程》及国有金融企业薪酬改革有关要求不一致时，以法律法规、规范性

文件、行业规定、《公司章程》及国有金融企业薪酬改革有关要求为准。

第二十三条 本制度经公司董事会、股东会审议批准后执行，由公司董事会负责解释，由公司董事会薪酬与考核委员会负责监督实施。