

东北证券股份有限公司

2025 年度股东会会议资料



二〇二六年五月

目 录

序号	文件名称	页码
审议事项		
1	公司 2025 年度董事会工作报告	1
2	公司 2025 年度利润分配议案	13
3	公司 2025 年年度报告及其摘要	14
4	关于提请股东会授权董事会决定公司 2026 年度中期利润分配的议案	15
5	关于预计公司 2026 年度自营投资额度的议案	16
6	关于预计公司 2026 年度日常关联交易的议案	18
7	关于聘任公司 2026 年度审计机构的议案	19
8	关于修订《东北证券股份有限公司员工薪酬管理制度》的议案	20
9	公司董事 2026 年度薪酬方案	36
10	关于选举公司第十二届董事会非独立董事的议案	38
11	关于选举公司第十二届董事会独立董事的议案	39
听取事项		
1	公司 2025 年度董事薪酬及考核情况专项说明	40
2	公司 2025 年度高级管理人员薪酬及考核情况专项说明	44
3	公司高级管理人员 2026 年度薪酬与绩效管理方案	46
4	公司 2025 年度独立董事述职报告	51

议案 1:

公司 2025 年度董事会工作报告

2025 年，外部环境变化不确定性影响加大，国内经济运行新旧矛盾叠加，国家宏观政策及时应对、调控有效，保持经济发展稳中有进、向新向优。国内资本市场紧扣“防风险、强监管、促高质量发展”主线，有效落实一系列重大改革举措，市场韧性和活力显著增强。证券行业持续强化“功能性”定位，加快业务转型创新发展，提升服务实体经济能力，证券公司规模化、集约化、数字化、特色化的发展态势日益增强，行业差异化发展格局正在加速形成。

报告期内，公司董事会锚定“十四五”战略规划核心目标，积极把握资本市场发展机遇，主动融入和服务国家战略和实体经济，全力做好金融“五篇大文章”；坚持以客户为中心，推进大财富、大投行、大投资三大业务线创新协同发展，提升资产配置效率，深化金融科技赋能，筑牢合规风控防线，加速业务转型升级，实现资产规模和经营业绩双提升，高质量发展取得扎实成效。2025 年，公司实现营业总收入 50.69 亿元，同比增长 17.78%；实现归属于上市公司股东的净利润 14.51 亿元，同比增长 66.13%，利润构成未发生重大

变动；截至报告期末，公司总资产 1,132.47 亿元，同比增长 27.21%，归属于上市公司股东的净资产 201.25 亿元，同比增长 5.27%。

根据法律法规和《公司章程》的相关规定，现将公司董事会 2025 年度主要工作开展情况和 2026 年度重点工作安排进行报告。

第一部分 2025 年度董事会主要工作开展情况

2025 年，公司董事会规范运作、勤勉尽责，严格履行《公司章程》赋予的各项职权，认真落实股东会各项决议，积极发挥战略引领和科学决策作用，协同经营层扎实做好日常经营，聚焦主业不断提升公司核心竞争力和盈利能力，切实维护公司和全体股东合法权益，为公司营造安全稳健、积极向好的高质量发展环境。报告期内，公司董事会主要工作开展情况如下：

一、加快业务变革，推动公司经营实力再上台阶

2025 年，公司董事会协同经营层坚定落实“三一五三”战略举措，纵深推进“深耕本土、辐射全国”的战略布局，公司在吉林大本营的区域优势持续巩固，长三角等核心区域业务规模稳步提升，香港子公司筹建工作顺利推进；聚焦财富

管理转型战略任务，深入整合发展大财富、大投行、大投资“三大主航道”业务，构建起“基石稳固、特色鲜明、潜力充足”的业务体系，为公司提供稳定的利润支撑。

其中，公司大财富条线业务充分发挥“压舱石”作用，客户资产规模、富裕客户数量、金融产品保有规模等核心指标和市场排名持续攀升，客户基础有效夯实，服务水平持续提升，利润贡献保持稳定。大投行条线业务蓄力打造新型投行功能，创新企业综合服务模式，成功落地2家北交所IPO项目，承销全国首单“乡村振兴公司债券（黄河流域建设）”及“光电信息”的主题贴标债券，完成“长白山定增”“亚东投资收购华微电子”等本土区域重点项目，为服务吉林振兴发展做出了新贡献。大投资条线业务特色优势更加凸显，股、债投资能力深度整合并实现大类资产配置轮动，股转做市业务在做市商评价中连续保持综合排名前5%，另类投资业务3个项目成功上市，研究咨询业务市占率同比提升，为公司提供了多元支撑的利润来源。

在“十四五”战略收官之年，公司总资产突破1,100亿元、归母净资产突破200亿元、盈利水平连续三年回升、各业务板块全部盈利，资本根基持续夯实，公司经营实力再上新台阶。

二、深化顶层设计，推动公司治理能力不断提高

2025年，公司董事会认真贯彻落实监管新规要求，充分总结自身治理实践经验，对公司治理制度体系进行全面更新，系统修订制度38项，新建制度2项，废止制度11项，保障公司治理制度体系更加规范清晰、简洁实用，与监管外规衔接性更好、对内部治理实践指导性更强、对治理主体科学决策的支撑力更足。同时，公司董事会积极贯彻新《公司法》和上市公司监管要求，统筹谋划公司治理架构优化工作，平稳完成监事会改革，推动审计委员会全面承接监事会监督职权，研究构建职工董事选聘机制、健全审计委员会监督保障机制，持续巩固公司“权责清晰、制衡有效、运转协调”的治理优势，系统提升公司现代化治理能力。

2025年，公司董事会持续保持规范运作、提升决策质效。全年共召集股东会4次，提交股东会审议议案15项、听取报告4项，就年度工作报告、财务预算决算、利润分配方案、自营投资额度预计、审计机构改聘与续聘、选举董事监事、监事会改革及制度修订等事项提请股东会作出决策并组织落实；组织召开董事会会议10次，审议通过议案65项，听取报告6项，对公司经营情况、财务状况、合规风险管控、独立董事独立性评估、董事和高管薪酬与考核管理、投资者

权益保护、文化建设评估及基本制度修订等事项严格把关，对香港子公司设立、内部组织架构调整、公司债券发行、金融“五篇大文章”和“质量回报双提升”行动方案等重大经营规划事项进行审慎研究，并对决议事项持续督导经营层有效落实；董事会下设四个专门委员会召开会议 21 次，审议通过议案 51 项，听取报告 2 项；独立董事召开专门会议 2 次，审议通过议案 2 项。董事会、各专门委员会及独立董事专门会议机制均运行规范，审议过程专业透明，会议决议落实有效。

同时，公司董事会严格做好内幕信息管理工作，确保内幕信息知情人识别完整、保密提示及时充分、档案记录全面准确，严防内幕交易风险；健全关联交易管控程序，合理预计、审慎评估、科学决策，保障公司资金资产安全，严控利益冲突风险。

三、加强数智驱动，推动公司科技赋能质效显著提升

2025 年，公司董事会高度关注金融科技快速变革对公司转型发展带来的机遇与挑战，全力支持经营层加大核心技术领域资源投入，加速构建“科技驱动”的新型发展模式，坚定不移推动数字化全景蓝图（NEIS）建设，公司数字化成熟度和行业竞争力显著提升。一是运维保障平台安全支撑能力

全面升级，加强基础技术设施标准化、自动化、智能化建设，保障核心信息系统安全稳定运行；围绕数据安全、数据质量和数据资产运营等多维度提升数据治理成熟度，为业务数字化发展提供深度支持；完善合规、风控领域配套系统建设，以数字化手段赋能合规风控能力进阶，为公司稳健经营筑牢技术安全防线。二是关键业务平台数智驱动作用全面突破，全面推进大模型应用战略落地，围绕核心业务场景开发智能工具，在研投顾、机构业务、私募量化等重点业务领域搭建行业领先数字化平台，为业务迭代升级提供强大技术支持。三是公共服务平台赋能质效全面提高，打破业务条线数据与能力壁垒，构建一体化、标准化的公共能力中心，有效提升跨条线协同效率与运营管理效能。

四、精细内控管理，推动公司稳健经营基础更加夯实

2025年，公司董事会持续强化安全意识，督促经营层多措并举提升内部管理效能、筑牢安全防线。一是下大气力紧抓降本增效，科学规划财务收支，公司费用结构持续优化；专项开展减负提效行动，优化考核与激励约束方案，公司人效提升和人才发展、运营效能提升等工作取得较好进展；常态化做好资金补流安排，适配公司战略发展需要，通过发行债券方式累计融资154.8亿元，公司流动性覆盖率及净稳定

资金率指标保持稳定。二是强化上下联动协同机制，公司全年新增协同项目近百项，实现协同收入同比增长超两倍；发挥业务专班、决策委员会等敏捷组织的牵头作用，高效优化资源配置，激发组织互利共赢的发展动力。三是充分发挥内控体系保障作用，扎实推进“实质合规”建设，通过重点领域专项治理和人工智能技术融合应用等新型举措，提升合规管控效果，保持公司分类评价工作目标顺利实现；加强风险管理关口前移，健全并表管理机制，贴近业务场景构建风险管理工具，完善风险系统数据监控和压力测试功能，公司全年未发生重大风险事件；优化升级内部审计工作模式，成功构建“非现场监测+AI 赋能”体系和“1+2+N”立体化审计监督体系，大幅提升审计工作的敏捷度和精准度，切实推动公司内控能力更好进阶。

五、坚持党建引领，推动公司经营发展行稳致远

2025 年，公司董事会坚持内在价值创造和品牌价值提升并举，引导公司全体增强文化共识、维护声誉形象、讲好发展故事。一是发挥党委核心作用，以“战斗力工程”锻造过硬队伍，以“四强三好”支部创建筑牢组织根基，推动党建工作与经营发展深度融合；以高质量党建引领文化建设，将文化软实力转化为发展动力和活力；积极投入乡村振兴和社

会公益，彰显企业责任担当。二是强化主动管理理念，构建全链条、系统化的声誉风险管控机制，从源头规避、过程管控到应急处置形成闭环，妥善处置各类声誉事件和风险隐患，全方位保障公司声誉安全。三是做好价值传递工具联动应用，持续提升信息披露内容质量，精准生成公司价值信息，保持信息披露“零失误”；围绕各类市场主体的差异化沟通需求开展多元投资者关系活动，高效传递公司价值信息，赢得市场更多关注信任；高度重视提升投资者回报，年内实施完成三次现金分红，上市以来累计现金分红金额超过36亿元，切实增强投资者获得感。四是系统规划ESG中长期行动路线，将ESG作为公司价值创造的驱动力，聚焦关键议题领域创新实践，建立科学监测机制评估成效，提炼核心成果对外输出，公司WIND ESG评级跃升至A等级，市场及行业排名稳居前15%，并再度入选中国上市公司协会可持续发展优秀实践案例，公司可持续发展动能日益强劲。

在肯定成绩的同时，公司仍然存在差距和不足：一是资本补充不足制约公司发展；二是业务结构调整及重点区域业务发展仍需加大力度；三是人工智能的快速发展对公司数字化、平台化、体系化能力建设带来新挑战。

第二部分 2025年度董事会履职情况

一、董事履职情况

2025年，全体董事严格遵守法律法规和《公司章程》的相关规定，诚信勤勉履职，按时出席董事会会议，认真审阅议案，审慎发表意见，科学作出决策，为公司规范运作和高质量发展提供坚实保障；积极出席股东会会议，准确落实股东会决议，及时回应股东关切问询，认真听取股东意见建议，切实维护股东权益；董事会各专门委员会充分发挥专业优势，对专项领域工作认真审议并积极建议，对董事会规范运作和科学决策发挥重要支持作用；独立董事始终客观独立、诚信勤勉地履行职责，亲临现场工作、坚持集体议事，有效发挥参与决策、监督制衡、专业咨询作用，充分维护公司及中小股东权益。

2025年，公司董事会持续强化自身履职能力建设，围绕资本市场新规、独立董事履职能力建设、廉洁从业、ESG规划、声誉风险管理与投资者关系管理主题，积极组织全体董事参加外部专题培训5次，开展内部培训5次，有效提升董事关于监管政策解读、行业形势研判及公司治理实践的能力基础；独立董事坚持独立客观立场，现场调研公司广州、深圳地区经纪业务分公司，深入了解公司经营实际，为公司财富管理业务发展与合规运作提出多项切实有效的意见建议。

二、董事考核情况及其薪酬情况

（一）董事考核情况

根据《公司董事薪酬与考核管理制度》要求，公司董事按年度考核，以履职评价方式进行。2026年2月，公司董事会提名与薪酬委员会按照相关法律法规和公司有关规定组织开展了公司2025年度董事履职评价工作，评价内容主要包括勤勉程度、履职能力、廉洁从业、全面风险管理、合规诚信执业、践行行业和公司文化理念、是否受到监管部门处罚、是否损害公司利益等方面。经综合考评，公司全体董事2025年度履职评价结果均为“称职”。

（二）董事薪酬情况

2025年度，公司严格按照《公司章程》等有关制度规定标准发放董事薪酬，其中内部董事按所任职务领取相应薪酬，外部董事（含独立董事）仅领取津贴，具体情况已在《公司2025年年度报告》中予以披露。

三、董事会决议落实情况

2025年，公司董事长协同经营层准确落实董事会各项决议，并对决议执行情况做好跟踪检查。截至报告期末，董事会审议通过议案65项，相关决议均已及时、充分、有效落实；报告期内，公司股东会、董事会就债务融资、经纪业务分支

机构调整等事项对经营层作出的授权均在授权范围内规范行使和报告，未发现超出授权范围决策的情形。

第三部分 2026 年度董事会重点工作安排

2026 年，是国家“十五五”规划开局之年，也是全面推进中国式现代化、加快建设金融强国的关键之年，对资本市场全面深化改革、推动金融机构“专注主业、完善治理、错位发展”作出一系列重大部署安排，为证券行业提供了更加广阔的发展空间和良好环境。2026 年，公司董事会将立足公司自身优势，把握机遇、争取主动、引领变革，着力做好以下几方面工作：

一、强化战略引领，实现公司“十五五”规划良好开局

2026 年，公司董事会将紧扣“有规模、有特色、有核心竞争力的一流现代金融服务商”的发展愿景，巩固深化“三一五三”战略，全面实施“一二三一”工程；建立健全“十五五”战略规划实施保障机制，聚焦规划确定的战略目标、主要任务和重点项目，明确细化落实发展任务的时间表、路线图，将长期规划目标科学分解为年度计划指标，做好年度间的综合平衡，推动规划“蓝图”转化为发展实效；以落实金融“五篇大文章”为重要抓手，推进财富管理、投资银行、

自营投资三大业务线优化升级，深化拓展重点区域和跨境业务布局，形成全公司推动规划落实的强大合力，确保“十五五”规划顺利实施。

二、提升风险防控能力及内控水平，打牢公司安全稳健经营基础

2026年，公司董事会将持续加强顶层设计，完善治理架构，有序做好新一届董事会换届选举工作，强化董事会决策核心作用；聚焦规范运作，完善制度机制，发挥治理合力，提升公司治理实践质效；做好股权管理，压实主体职责，防范利益冲突，有效维护公司正常经营秩序。

同时，公司董事会将持续督促公司全体严守安全底线，严格落实合规风控主体责任，深化合规管理体系关键环节领域专项治理，健全全面风险管理体系与并表管理机制，构建防御和管控并重的智慧审计体系，促进内控能力持续进阶，筑牢公司经营发展的“生命线”。

三、强化科技应用及协同共创，培育公司高质量发展新优势

2026年，公司董事会将全力支持公司优先保障核心领域信息技术资源投入，以价值创造为导向，持续探索、落地AI大模型在业务场景中的实践应用，加快数据资产化、智能化

建设进程，更好实现科技与业务的融合共创；践行“一个公司”理念，以客户需求为中心，集中优势资源打造更加敏捷高效的能力中台，全面完善公司“组织-平台-机制-流程”的一体化协同模式，加快提升对客户需求的响应速度和服务效果。

四、坚持金融报国服务实体的理念，打造公司特色经营新风貌

2026年，公司董事会将坚持党建引领，弘扬和践行中国特色金融文化，推动公司文化建设与公司经营发展深度融合，塑造公司特色文化品牌；坚持长期主义，纵深推进ESG长期规划落地，拓展公司ESG创新实践，将可持续发展理念融入公司经营全过程；坚持以人为本，持续做好战略领域人才梯队建设，完善激励约束机制和人才培养体系，增强员工归属感和荣誉感，激发公司全体干事创业的斗志和信心；坚持诚信沟通，持续提升公司信息披露质效、夯实投资者关系基础、全面深化声誉风险管理，以最佳的品牌形象赢得市场的长久信任。

2026年，站在公司“十五五”新征程的开端，公司董事会将不忘初心、服务大局、开拓进取、扎实奋进，努力开创公司高质量发展新局面！

以上议案，请各位股东审议。

二〇二六年五月十五日

议案 2:

公司 2025 年度利润分配议案

公司 2025 年度利润分配议案已经公司第十一届董事会第七次会议审议通过，具体内容详见公司于 2026 年 4 月 25 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的《东北证券股份有限公司关于 2025 年度利润分配方案的公告》（2026-013）。

以上议案，请各位股东审议。

二〇二六年五月十五日

议案 3:

公司 2025 年年度报告及其摘要

公司 2025 年年度报告及其摘要已经公司第十一届董事会第七次会议审议通过，具体内容详见公司于 2026 年 4 月 25 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的《东北证券股份有限公司 2025 年年度报告》及《东北证券股份有限公司 2025 年年度报告摘要》（2026-014）。

以上议案，请各位股东审议。

二〇二六年五月十五日

议案 4:

关于提请股东会授权董事会决定 公司 2026 年度中期利润分配的议案

为了更好落实《公司“质量回报双提升”行动方案》，持续建立健全股东回报机制，增强投资者回报水平，根据《上市公司监管指引第 3 号——上市公司现金分红》等相关规定，公司董事会提请股东会授权董事会决定公司 2026 年度中期利润分配方案。公司 2026 年度中期利润分配条件为公司合并资产负债表、母公司资产负债表最近一期经审计未分配利润均为正值且分配所属报告期盈利，公司现金股利金额不超过相应期间归属于上市公司股东的净利润。具体分配方案由董事会制定。

以上议案，请各位股东审议。

二〇二六年五月十五日

议案 5:

关于预计公司 2026 年度自营投资额度的议案

自营投资业务是公司的主营业务之一，决策时效性要求较高，需根据市场状况及时进行调整，以适时把握市场机会。为此，根据《关于加强上市证券公司监管的规定》《深圳证券交易所股票上市规则》以及《公司章程》等相关规定，公司董事会提请公司股东会授权公司经理层在符合中国证监会有关自营管理、风险监控等相关规定的条件下，根据市场情况在以下额度内确定、调整公司自营投资的总金额：

公司 2026 年度自营投资业务额度不超过中国证监会各项规章制度和规范性文件的规定上限，其中，自营权益类证券及其衍生品投资的合计规模不超过公司净资本的 100%；自营非权益类证券及其衍生品投资的合计规模不超过公司净资本的 500%。公司“自营权益类证券及其衍生品”“自营非权益类证券及其衍生品”的规模根据《证券公司风险控制指标管理办法》《证券公司风险控制指标计算标准规定》等相关规定进行计算。

上述额度不包括公司长期股权投资额度，长期股权投资额度仍按照相关决策程序确定、执行。

上述额度是根据中国证监会相关规定以及市场波动的特点所确定的自营投资额度上限，其总量及变化并不代表公司董事会、经理层对于市场的判断。公司经理层将审慎经营，根据市场环境决定实际自营投资额度的大小，加强现金管理，灵活配置资金。

上述事项自股东会审议通过后生效，有效期至公司股东会审议通过新的自营投资额度议案时止。

以上议案，请各位股东审议。

二〇二六年五月十五日

议案 6:

关于预计公司 2026 年度日常关联交易的议案

根据《深圳证券交易所股票上市规则》《公司关联交易制度》等规定,结合公司日常经营和业务开展需要,公司对 2026 年度及至审议通过下一年度预计方案期间可能与关联方发生的日常关联交易进行了合理预计,并已经公司第十一届董事会第七次会议审议通过,具体内容详见公司于 2026 年 4 月 25 日在巨潮资讯网(www.cninfo.com.cn)披露的《东北证券股份有限公司关于预计公司 2026 年度日常关联交易的公告》(2026-016)。

本议案需分项表决,具体表决事项如下:

- 1.预计与亚泰集团及其关联法人发生的日常关联交易;
- 2.预计与吉林信托及其关联法人发生的日常关联交易;
- 3.预计与银华基金发生的日常关联交易;
- 4.预计与其他关联法人发生的日常关联交易。

根据规定,在审议预计与亚泰集团及其关联法人发生的日常关联交易时,公司股东吉林亚泰(集团)股份有限公司需回避表决且不得接受其他股东委托进行投票;在审议预计与吉林信托及其关联法人发生的日常关联交易时,公司股东吉林省信托有限责任公司需回避表决且不得接受其他股东委托进行投票。

以上议案，请各位股东审议。

二〇二六年五月十五日

议案 7:

关于聘任公司 2026 年度审计机构的议案

立信会计师事务所（特殊普通合伙）（以下简称“立信会计师事务所”）作为公司 2025 年度审计机构，秉持诚实守信、勤勉尽责的职业操守，能够遵守法律法规、审计准则和职业道德规范，在对公司 2025 年度财务报告及内部控制审计过程中保持了独立性、专业性、审慎性和应有的关注，按时完成了公司年度审计工作，并独立客观地发表了审计意见。

经对立信会计师事务所基本情况、专业胜任能力、投资者保护能力、诚信状况、独立性和过往审计工作质量等方面的认真了解和审查，公司拟续聘立信会计师事务所为公司 2026 年度财务报告及内部控制审计机构，年度财务报告及内部控制审计费用合计为人民币 70 万元整，与 2025 年度审计费用持平。具体内容详见公司于 2026 年 4 月 25 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的《东北证券股份有限公司关于拟续聘会计师事务所的公告》（2026-017）。

以上议案，请各位股东审议。

二〇二六年五月十五日

议案 8:

关于修订《东北证券股份有限公司 员工薪酬管理制度》的议案

根据《上市公司治理准则》《关于落实〈上市公司治理准则〉等相关要求的通知》等相关规定，结合行业及公司实际，公司拟对《东北证券股份有限公司员工薪酬管理制度》进行修订。

现将《东北证券股份有限公司员工薪酬管理制度(草案)》和《〈东北证券股份有限公司员工薪酬管理制度〉修订说明》附后，请各位股东审议。

附件：

- 1.东北证券股份有限公司员工薪酬管理制度（草案）
- 2.《东北证券股份有限公司员工薪酬管理制度》修订说明

二〇二六年五月十五日

议案 8 附件 1:

东北证券股份有限公司员工薪酬管理制度 (草案)

(经 2026 年 4 月 23 日召开的公司第十一届董事会第七次会议审议通过,尚需提交公司股东会审议)

第一章 总 则

第一条 按照公司治理、合规管理和风险控制要求,为建立健全高效、合理、规范的薪酬管理机制,促进公司可持续和高质量发展,根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《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,制定本制度。

第二条 公司贯彻“以价值贡献为导向”的薪酬管理理念,依据“贯彻稳健经营理念”“确保合规底线要求”“促进形成正向激励”“提升公司长期价值”和“兼顾外部市场化和内部公平性”的原则和目标,建立和完善薪酬体系。

第三条 薪酬管理机制应当兼顾激励与约束、效率与公平、长期与短期,平衡股东、经理层、员工、投资者及其他利益相关者的利益,有利于建设强大的金融人才队伍,增强公司服务实体经济、国家战略和居民财富管理的能力,促进公司和行业可持续和高质量发展,并符合我国国情、政策导向和行业发展实际。

第四条 本制度适用于公司各部门、各分支机构、各全资子公司(以下简称“各单位”)及全体员工。

第二章 组织管理

第五条 公司董事会负责建立健全公司薪酬制度,并负责督促制度的有效落

实，承担薪酬管理的主体责任。

公司薪酬管理基本制度、薪酬总额预算决算、高级管理人员绩效考核和薪酬等情况应当提交董事会进行审议，外部董事应对薪酬事项发表明确意见。

公司董事会应按年度对高级管理人员薪酬进行审议，涉及的当事人应当回避表决，并对高级管理人员超高薪酬、亏损年度高级管理人员薪酬等特殊事项进行专项审议。

公司董事会应当向股东会就高级管理人员履职情况、绩效考核情况、薪酬情况作出专项说明。

第六条 公司董事会提名与薪酬委员会应结合公司财务状况、经营状况及未来重大支出、风险防控、发展规划等因素，兼顾股东、经理层、员工、投资者及社会其他利益相关者的合法权益，负责制定、审查高级管理人员的薪酬政策与方案等事项，并就高级管理人员的薪酬等事项向董事会提出建议，对主要薪酬政策是否符合薪酬制度制定原则发表意见。董事会提名与薪酬委员会应当定期对薪酬分配合理性开展评估，对发现的重大缺陷，应及时提请公司董事会予以纠正。

主要薪酬政策包括公司员工薪酬管理制度、公司员工薪酬管理办法、公司高级管理人员薪酬与考核管理制度及方案、公司高级管理人员绩效考核及绩效薪酬相关报告。

第七条 公司经理层负责组织实施公司薪酬管理制度及董事会相关决议。

第八条 公司人力资源管理部门为公司薪酬管理制度拟定和公司薪酬管理组织实施部门，负责薪酬管理的日常工作，负责制订薪酬管理基本制度及其他相关制度，强化对各部门、子公司及分支机构薪酬管理相关工作的集中统一管理，对关键岗位人员绩效考核、薪酬分配与支付情况加强跟踪管理，并为董事会相关工作提供支持，并负责建立薪酬分级审批及交叉复核内控机制。

第九条 公司稽核审计部门为公司薪酬制度执行监督部门，负责建立薪酬制度执行的监督机制，对公司薪酬结构、薪酬支付和薪酬考核等薪酬管理制度执行情况进行核查，并至少每年向公司党委、董事会报告一次。

第十条 公司合规总监和合规管理部门负责对薪酬管理制度进行合规审查。合规总监发现公司薪酬管理存在违法违规行为或合规风险隐患的，应当依照公司章程规定及时向董事会、经营管理主要负责人报告，提出处理意见，并督促整改。

合规总监应当同时督促公司及时向中国证监会相关派出机构报告。

第十一条 公司董事会提名与薪酬委员会、合规总监、合规管理部门、稽核审计部门履行相关职责时，人力资源管理等部门应向其提供充足资料和详尽信息，并确保其独立、客观、有效履行职责。

第三章 薪酬总额管理及薪酬管理规定

第十二条 公司应当根据功能发挥、人员情况、经营绩效、财务状况、风险管理和发展战略等因素，合理确定薪酬总额；应当加强薪酬总额预算管理，可根据经营实际适当延长管理周期，周期内薪酬总额变动与公司效益联动。

第十三条 薪酬总额预算是指公司用于支付员工基本薪酬、绩效薪酬、津补贴、福利等薪酬的预先计划，是为了保证公司在未来一段时间内的薪酬支付受到一定程度的协调，合理控制薪酬支出，提高公司竞争力，促进公司长远高质量发展。

第十四条 薪酬总额预算管理秉承合理控制成本与促进长远发展相平衡和优先保障公司稳健经营及业务发展的原则，薪酬总额预算管理不应影响到员工基本生活保障，确保公司稳健经营，并优先保障公司各项业务的发展。

第十五条 薪酬总额预算管理考虑因素包括公司功能发挥、人员情况、经营绩效、财务状况等经营实际情况、公司合规风控效果、公司发展战略、股东长期利益、市场水平等情况。

第十六条 当发生重大市场环境或政策变化、公司对薪酬体系进行了重大变革或薪酬总额预算额度无法覆盖基本薪酬发放时，为保证公司稳健经营，公司可对薪酬总额预算额度进行动态调整。

第十七条 公司应当建立指标科学完备、流程清晰规范的绩效考核机制，将绩效考核指标分解到具体部门和岗位，作为薪酬发放的依据。绩效考核指标应当包括经济效益指标、合规风控指标和社会责任指标，不得将短期、单一的排名指标、规模指标和经营业绩指标作为绩效考核的主要依据。对发生重大合规风控事件的责任单位和人员在考核中实施一票否决。

董事长、公司高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人和核心业务人员（以下简称关键岗位人员）的薪酬应当与业绩联动，并实行长周期考核。

相关绩效考核指标应当包括 3 年以上的长期指标，充分体现服务实体经济、国家战略和居民财富管理等功能发挥情况，充分考虑公司长期经营业绩、合规和风险管理等因素，并剔除非个人贡献影响。主要业务部门、核心业务人员范围及绩效考核指标还应当符合中国证券业协会自律规则的规定。

第十八条 公司应当加强薪酬分配的极值管控和级差管控，平衡不同岗位人员的薪酬标准和水平，合理确定高级管理人员和员工的薪酬分配比例，及时调整过大、不合理的薪酬分配差距。应当审慎控制中高级管理岗位人员平均薪酬增幅，中高级管理人员平均薪酬增幅原则上不高于本公司人均薪酬增幅。

第十九条 公司应当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，将合规诚信执业、全面风险管理、职业操守、廉洁从业情况、践行行业和公司文化理念、社会责任履行情况、服务客户水平等作为薪酬考核管理重要考量因素，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。

第二十条 公司应当保障合规管理和全面风险管理的有效落实，不片面追求市场排名、规模类指标和短期业绩，制定防止因短期激励、过度激励引发风险隐患或合规风险的具体规定，不得为员工提供对冲措施降低薪酬与风险的关联性，不得通过包干、人员挂靠等方式开展业务，不得通过直接按比例分成等独立考核方式实施过度激励，员工薪酬收入不得与其承做或承揽的项目收入直接挂钩。

第二十一条 公司应当建立薪酬递延支付机制，明确适用条件、支付标准、年限和比例等内容。不得通过提高福利或津补贴等方式规避递延支付要求。

薪酬支付计划应当确保公司资本充足和可持续经营，递延支付年限和比例应当与相关业务风险持续情况等相匹配，对出现不符合支付要求的应及时止付。递延支付速度应当不快于等分比例。递延支付适用人员包括但不限于关键岗位人员，关键岗位人员的递延支付年限原则上不少于 3 年，递延支付的绩效薪酬金额原则上不少于 40%；国家另有规定的，从其规定。

第二十二条 公司应当建立严格的问责机制，增强薪酬管理的约束力，包括但不限于奖金、津贴等薪酬止付、追索与扣回等内容，对违法违规、导致公司发生重大损失或暴露重大风险的高级管理人员、关键岗位等相关责任人员追究内部经济责任。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，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。追索扣回范围适用离职和退休的责任人员，相关人员应当配合。

第二十三条 公司可依据有关法律法规规定，建立与公司长期利益相一致的企业年金、员工持股、股权激励等薪酬机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益；支持鼓励公司员工建立个人养老金账户，推动稳健薪酬机制与养老保险制度有机结合。

第二十四条 公司应当依照法律、行政法规、中国证监会及证券交易所的规定披露薪酬有关信息，确保真实、准确、完整，并纳入声誉风险管理体系。公司应当在年报中披露公司薪酬管理的理念与导向、原则与目标；公司应当按规定披露按照权责发生制核算的全部薪酬总额及明细，包括但不限于当年核定并实发的年度薪酬、核定但未发放的递延薪酬。

第二十五条 公司应加强文化建设和员工教育，明确告知员工薪酬相关法律法规、职业道德、自律规范以及包括薪酬制度在内的公司规章制度相关要求，引导员工树立正确的价值理念，知晓风险事件、不当行为等对薪酬的影响。

公司制定、修改或者决定直接涉及员工切身利益的薪酬相关规章制度或者重大事项时，应当依法履行相应民主程序，提交公司员工代表大会审议。

第二十六条 公司不得以任何形式隐藏真实的劳动关系或岗位职级，规避薪酬管理监管要求。

第四章 薪酬构成

第二十七条 公司应积极优化内部收入分配结构，科学设计薪酬体系。

第二十八条 本制度所称薪酬是指员工按照本制度规定在公司获得的全部劳动报酬，员工薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬、津补贴和福利、中长期激励，并按照规定进行会计核算。基本薪酬与绩效薪酬应当保持适当比例，避免因薪酬构成不合理可能引发的风险隐患和业务激进行为。

第二十九条 公司可采取适当方式建立专业人才与公司风险共担、利益绑定

的中长期激励约束机制。项目和岗位分红等现金型激励和股权激励中的企业权益授予机制纳入中长期激励计算。公司实施中长期激励的，应当在实施后5个工作日内将有关情况报告中国证监会相关派出机构。中长期激励的兑现应当经董事会审议。

第三十条 基本薪酬结合公司实际情况和市场水平，根据外部法律法规变化、外部市场竞争环境和公司不同发展阶段需要确定或调整，并根据不同的岗位职级划分不同的类别进行管理。

第五章 公司高级管理人员薪酬与考核管理

第三十一条 高级管理人员的薪酬与考核管理应遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合原则；
- （二）与公司经营业绩及工作目标挂钩原则；
- （三）与合规管理和全面风险管理情况有效衔接原则；
- （四）平衡短期业绩与长期价值创造原则。

第三十二条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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百分之五十。

公司高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。

第三十三条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定公司高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、一线员工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。

第三十四条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。公司可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。

公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。

第三十五条 公司高级管理人员的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。

公司确定高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

第三十六条 公司因错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对高级管理人员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。

公司高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第三十七条 公司相关合同中涉及提前解除高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第三十八条 公司高级管理人员绩效考核包括经济效益指标、合规风控指标和社会责任指标等内容。

第六章 附 则

第三十九条 相关法律法规或监管规定对薪酬制度及薪酬事项的决策机制另有规定的，按照相关规定执行。

第四十条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

第四十一条 本制度自 2026 年 1 月 1 日起实施。

议案 8 附件 2:

《东北证券股份有限公司员工薪酬管理制度》 修订说明

原制度 (删除线处为删除内容)	修订后 (下划线处为新增内容)
第一章 总则	第一章 总则
<p>第一条 为建立公司稳健薪酬制度，健全公司薪酬激励约束机制，促进公司稳健经营和可持续发展，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《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》《证券公司治理准则》和《证券公司建立稳健薪酬制度指引》，制定本制度。</p>	<p>第一条 <u>按照公司治理、合规管理和风险控制要求，为建立健全高效、合理、规范的薪酬管理机制，促进公司可持续和高质量发展，根据《中华人民共和国劳动法》《中华人民共和国劳动合同法》《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，制定本制度。</u></p>
新增。	<p>第三条 <u>薪酬管理机制应当兼顾激励与约束、效率与公平、长期与短期，平衡股东、经理层、员工、投资者及其他利益相关者的利益，有利于建设强大的金融人才队伍，增强公司服务实体经济、国家战略和居民财富管理的能力，促进公司和行业可持续和高质量发展，并符合我国国情、政策导向和行业发展实际。</u></p>
第二章 组织管理	第二章 组织管理
<p>第四条 公司董事会负责建立健全公司薪酬制度，并负责督促制度的有效落实，承担薪酬管理的主体责任。相关法律法规或监管规定对薪酬制度及薪酬事项的决策机制另有规定的，按照相关规定执行。</p>	<p>第五条 公司董事会负责建立健全公司薪酬制度，并负责督促制度的有效落实，承担薪酬管理的主体责任。</p> <p><u>公司薪酬管理基本制度、薪酬总额预算决算、高级管理人员绩效考核和薪酬等情况应当提交董事会进行审议，外部董事应对薪酬事项发表明确意见。</u></p> <p><u>公司董事会应按年度对高级管理人员薪酬进行审议，涉及的当事人应当回避表决，并对高级管理人员超高薪酬、亏损年度高级管理人员薪酬等特殊事项进行专项审议。</u></p> <p><u>公司董事会应当向股东会就高级管理人员履职情况、绩效考核情况、薪酬情况作出专项说明。</u></p>

<p>第五条 公司董事会提名与薪酬委员会应结合公司财务状况、经营状况及未来重大支出、风险防控、发展规划等因素，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，对主要薪酬政策是否符合薪酬制度制定原则发表意见。董事会提名与薪酬委员会对发现的重大缺陷，应及时提请公司董事会予以纠正。</p> <p>主要薪酬政策包括公司员工薪酬管理制度、公司员工递延薪酬管理办法、公司高级管理人员薪酬与考核管理制度及方案、公司高级管理人员绩效考核及绩效年薪相关报告。</p>	<p>第六条 公司董事会提名与薪酬委员会应结合公司财务状况、经营状况及未来重大支出、风险防控、发展规划等因素，兼顾股东、<u>经理层、员工、投资者及社会其他利益相关者的合法权益，负责制定、审查高级管理人员的薪酬政策与方案等事项，并就高级管理人员的薪酬等事项向董事会提出建议</u>，对主要薪酬政策是否符合薪酬制度制定原则发表意见。董事会提名与薪酬委员会应当定期对薪酬分配合理性开展评估，对发现的重大缺陷，应及时提请公司董事会予以纠正。</p> <p>主要薪酬政策包括公司员工薪酬管理制度、公司员工薪酬管理办法、公司高级管理人员薪酬与考核管理制度及方案、公司高级管理人员绩效考核及绩效薪酬相关报告。</p>
<p>新增。</p>	<p>第七条 <u>公司经理层负责组织实施公司薪酬管理制度及董事会相关决议。</u></p>
<p>第六条 公司人力资源管理部门为公司薪酬管理制度拟定和公司薪酬管理组织实施部门，并负责建立薪酬分级审批及交叉复核内控机制。</p>	<p>第八条 公司人力资源管理部门为公司薪酬管理制度拟定和公司薪酬管理组织实施部门，<u>负责薪酬管理的日常工作，负责制订薪酬管理基本制度及其他相关制度，强化对各部门、子公司及分支机构薪酬管理相关工作的集中统一管理，对关键岗位人员绩效考核、薪酬分配与支付情况加强跟踪管理，并为董事会相关工作提供支持，并负责建立薪酬分级审批及交叉复核内控机制。</u></p>
<p>第七条 公司稽核审计部门为公司薪酬制度执行监督部门，负责建立薪酬制度执行的监督机制，对公司薪酬结构、薪酬支付和薪酬考核等方面的制度执行情况进行核查并定期提交董事会审议。</p>	<p>第九条 公司稽核审计部门为公司薪酬制度执行监督部门，负责建立薪酬制度执行的监督机制，对公司薪酬结构、薪酬支付和薪酬考核等薪酬管理制度执行情况进行核查，并至少每年向公司党委、董事会报告一次。</p>
<p>新增。</p>	<p>第十条 <u>公司合规总监和合规管理部门负责对薪酬管理制度进行合规审查。合规总监发现公司薪酬管理存在违法违规行为或合规风险隐患的，应当依照公司章程规定及时向董事会、经营管理主要负责人报告，提出处理意见，并督促整改。合规总监应当同时督促公司及时向中国证监会相关派出机构报告。</u></p>
<p>第八条 公司董事会提名与薪酬委员会、稽核审计部门履行相关职责时，人力资源管理等部门应向其提供充足资料和详尽信息，并确保其独立、客观、有效履行职责。</p>	<p>第十一条 公司董事会提名与薪酬委员会、<u>合规总监、合规管理部门、稽核审计部门履行相关职责时，人力资源管理等部门应向其提供充足资料和详尽信息，并确保其独</u></p>

	立、客观、有效履行职责。
第三章 薪酬管理规定	第三章 薪酬总额管理及薪酬管理规定
第九条 公司应当结合公司经营实际情况、合规风控效果、自身发展战略、股东长期利益等多种因素制定薪酬预算总额，综合公司实际情况和市场水平确定薪酬标准，平衡不同职位、不同岗位人员的薪酬水平，薪酬预算方案报公司总裁办公会审议。	第十二条 公司应当根据功能发挥、人员情况、经营绩效、财务状况、风险管理和发展战略等因素，合理确定薪酬总额；应当加强薪酬总额预算管理，可根据经营实际适当延长管理周期，周期内薪酬总额变动与公司效益联动。
新增。	第十三条 薪酬总额预算是指公司用于支付员工基本薪酬、绩效薪酬、津补贴、福利等薪酬的预先计划，是为了保证公司在未来一段时间内的薪酬支付受到一定程度的协调，合理控制薪酬支出，提高公司竞争力，促进公司长远高质量发展。
新增。	第十四条 薪酬总额预算管理秉承合理控制成本与促进长远发展相平衡和优先保障公司稳健经营及业务发展的原则，薪酬总额预算管理不应影响到员工基本生活保障，确保公司稳健经营，并优先保障公司各项业务的发展。
新增。	第十五条 薪酬总额预算管理考虑因素包括公司功能发挥、人员情况、经营绩效、财务状况等经营实际情况、公司合规风控效果、公司发展战略、股东长期利益、市场水平等情况。
新增。	第十六条 当发生重大市场环境或政策变化、公司对薪酬体系进行了重大变革或薪酬总额预算额度无法覆盖基本薪酬发放时，为保证公司稳健经营，公司可对薪酬总额预算额度进行动态调整。
新增。	第十七条 公司应当建立指标科学完备、流程清晰规范的绩效考核机制，将绩效考核指标分解到具体部门和岗位，作为薪酬发放的依据。绩效考核指标应当包括经济效益指标、合规风控指标和社会责任指标，不得将短期、单一的排名指标、规模指标和经营业绩指标作为绩效考核的主要依据。对发生重大合规风控事件的责任单位和人员在考核中实施一票否决。 董事长、公司高级管理人员、主要业务部门负责人、分支机构负责人和核心业务人员（以下简称关键岗位人员）的薪酬应当与

	<p>业绩联动，并实行长周期考核。相关绩效考核指标应当包括3年以上的长期指标，充分体现服务实体经济、国家战略和居民财富管理等功能发挥情况，充分考虑公司长期经营业绩、合规和风险管理等因素，并剔除非个人贡献影响。主要业务部门、核心业务人员范围及绩效考核指标还应当符合中国证券业协会自律规则的规定。</p>
<p>第十条 公司应当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，适度平滑薪酬支付安排，同时做好薪酬激励的极值管控和节奏控制。</p>	<p>第十八条 公司应当加强薪酬分配的极值管控和级差管控，平衡不同岗位人员的薪酬标准和水平，合理确定高级管理人员和员工的薪酬分配比例，及时调整过大、不合理的薪酬分配差距。应当审慎控制中高级管理岗位人员平均薪酬增幅，中高级管理人员平均薪酬增幅原则上不高于本公司人均薪酬增幅。</p>
<p>第十三条 公司应当对在公司领取薪酬的董事（仅领取董事津贴的除外）、高级管理人员、总裁助理、管理部门负责人、业务部门负责人、分支机构负责人、全资子公司负责人及上述职务相应待遇人员和核心业务人员建立薪酬递延支付机制，明确适用条件、支付标准、年限和比例等内容。薪酬支付计划应当确保公司资本充足和可持续经营，递延支付年限应当与相关业务的风险持续期限相匹配，递延支付比例应当不慢于等分比例。</p>	<p>第二十一条 公司应当建立薪酬递延支付机制，明确适用条件、支付标准、年限和比例等内容。不得通过提高福利或津补贴等方式规避递延支付要求。</p> <p>薪酬支付计划应当确保公司资本充足和可持续经营，递延支付年限和比例应当与相关业务风险持续情况等相匹配，对出现不符合支付要求的应及时止付。递延支付速度应当不慢于等分比例。递延支付适用人员包括但不限于关键岗位人员，关键岗位人员的递延支付年限原则上不少于3年，递延支付的绩效薪酬金额原则上不少于40%；国家另有规定的，从其规定。</p>
<p>第十四条 公司应当建立严格的问责机制，增强薪酬管理的约束力，包括但不限于奖金、津贴等薪酬止付、追索与扣回等内容，对违法违规、导致公司发生重大损失或暴露重大风险的高级管理人员、关键岗位等相关责任人员追究内部经济责任</p>	<p>第二十二条 公司应当建立严格的问责机制，增强薪酬管理的约束力，包括但不限于奖金、津贴等薪酬止付、追索与扣回等内容，对违法违规、导致公司发生重大损失或暴露重大风险的高级管理人员、关键岗位等相关责任人员追究内部经济责任。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，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。追索扣回范围适用离职和退休的责任人员，相关人员应当配合。</p>

<p>第十五条 公司可依据有关法律法規规定，建立与公司长期利益相一致的企业年金、员工持股、股权激励等薪酬机制，支持鼓励公司员工建立个人养老金账户，推动稳健薪酬机制与养老金制度有机结合。</p>	<p>第二十三条 公司可依据有关法律法規规定，建立与公司长期利益相一致的企业年金、员工持股、股权激励等薪酬机制，<u>应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益；支持鼓励公司员工建立个人养老金账户，推动稳健薪酬机制与养老保险制度有机结合。</u></p>
<p>第十六条 公司应当在年报中披露公司薪酬管理的理念与导向、原则与目标，<u>并应当按照相关规定要求披露薪酬相关信息，确保符合实际、标准一致。</u></p>	<p>第二十四条 公司应当依照法律、行政法規、中国证监会及证券交易所的规定披露薪酬有关信息，<u>确保真实、准确、完整，并纳入声誉风险管理体系。公司应当在年报中披露公司薪酬管理的理念与导向、原则与目标；公司应当按规定披露按照权责发生制核算的全部薪酬总额及明细，包括但不限于当年核定并实发的年度薪酬、核定但未发放的递延薪酬。</u></p>
<p>第十七条 公司应当明确告知员工公司薪酬制度的主要原则、劳动纪律相关要求及薪酬保密有关规定等内容，<u>引导员工树立正确的价值理念，知晓风险因素调整、不当行为等对薪酬的潜在影响。</u></p>	<p>第二十五条 公司应加强文化建设和员工教育，明确告知员工薪酬相关法律法规、<u>职业道德、自律规范以及包括薪酬制度在内的公司规章制度相关要求，引导员工树立正确的价值理念，知晓风险事件、不当行为等对薪酬的影响。</u> 公司制定、修改或者决定直接涉及员工切身利益的薪酬相关规章制度或者重大事项时，<u>应当依法履行相应民主程序，提交公司员工代表大会审议。</u></p>
<p>新增。</p>	<p>第二十六条 公司不得以任何形式隐藏真实的劳动关系或岗位职级，<u>规避薪酬管理监管要求。</u></p>
<p>第四章 薪酬构成</p>	<p>第四章 薪酬构成</p>
<p>第十九条 本制度所称薪酬是指员工按照本制度规定在公司获得的全部劳动报酬，<u>员工薪酬包括工资、奖金、津贴、福利以及长期激励等。</u></p>	<p>第二十八条 本制度所称薪酬是指员工按照本制度规定在公司获得的全部劳动报酬，<u>员工薪酬包括基本薪酬、绩效薪酬、津补贴和福利、中长期激励，并按照规定进行会计核算。基本薪酬与绩效薪酬应当保持适当比例，避免因薪酬构成不合理可能引发的风险隐患和业务激进行为。</u></p>
<p>新增。</p>	<p>第二十九条 公司可采取适当方式建立<u>专业人才与公司风险共担、利益绑定的中长期激励约束机制。项目和岗位分红等现金型激励和股权激励中的企业权益授予机制纳入中长期激励计算。公司实施中长期激励的，应当在实施后5个工作日内将有关情况报告</u></p>

	中国证监会相关派出机构。中长期激励的兑现应当经董事会审议。
第三十一条 公司可根据外部法律法规变化、外部市场竞争环境和公司不同发展阶段需要，对工资标准进行调整；工资标准调整应充分考虑公司承受能力和整体盈利能力，确保公司可持续发展。	第三十条 基本薪酬结合公司实际情况和市场水平，根据外部法律法规变化、外部市场竞争环境和公司不同发展阶段需要确定或调整，并根据不同的岗位职级划分不同的类别进行管理。
第一节—工资管理	删除。
第二节—奖金管理	删除。
第三节—津贴管理	删除。
第四节—福利管理	删除。
第五节—长期激励	删除。
第五章—薪酬支付	删除。
新增。	第五章 公司高级管理人员薪酬与考核管理
新增。	第三十一条 高级管理人员的薪酬与考核管理应遵循以下原则： （一）按劳分配与责、权、利相结合原则； （二）与公司经营业绩及工作目标挂钩原则； （三）与合规管理和全面风险管理情况有效衔接原则； （四）平衡短期业绩与长期价值创造原则。
新增。	第三十二条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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百分之五十。 公司高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，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。
新增。	第三十三条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定公司高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、一线员工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。

<p>新增。</p>	<p>第三十四条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。公司可以实行董事、高级管理人员平均绩效薪酬与业绩周期挂钩，但应当说明所属行业的周期性特征并明确业绩周期。业绩周期超过三年的，应当说明确定依据。</p> <p>公司对属于“高精尖缺”科技领军人才及其他国内外顶尖稀缺技术人才的高级管理人员，可以实行特殊的薪酬决定机制，不与公司经营业绩挂钩。</p>
<p>新增。</p>	<p>第三十五条 公司高级管理人员的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。</p> <p>公司确定高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。</p>
<p>新增。</p>	<p>第三十六条 公司因错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对高级管理人员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。</p> <p>公司高级管理人员违反义务给公司造成损失，或者对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。</p>
<p>新增。</p>	<p>第三十七条 公司相关合同中涉及提前解除高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。</p>
<p>新增。</p>	<p>第三十八条 公司高级管理人员绩效考核包括经济效益指标、合规风控指标和社会责任指标等内容。</p>
<p style="text-align: center;">第六章 附 则</p>	<p style="text-align: center;">第六章 附 则</p>
<p>第五十一条 公司各单位不得在公司规定和审批之外，支付任何形式薪酬、以其他形式私自列支任何津贴、补贴等工资性支出。</p>	<p style="text-align: center;">删除。</p>
<p>第五十二条 公司各单位负责人为本单位薪酬管理第一责任人，应根据公司有关规定，切实做好薪酬管理相关落实和执行工作，对执行不力或违反相关规定的，将按照公司</p>	<p style="text-align: center;">删除。</p>

惩处有关规定进行处理。	
第五十三条 公司员工薪酬实行保密制度，严禁员工之间互相打听、对外传播和扩散薪酬数据等信息，如违反此规定，对行业及公司造成声誉影响的，按公司惩处相关规定处理。	删除。
第五十四条 公司高管人员薪酬考核具体管理规定另行制定。	删除。
新增。	第三十九条 相关法律法规或监管规定对薪酬制度及薪酬事项的决策机制另有规定的，按照相关规定执行。
第五十六条 本制度自发布之日起实施。	第四十一条 本制度自 2026 年 1 月 1 日起实施。

议案 9:

公司董事 2026 年度薪酬方案

为健全长效激励约束机制，促进公司稳健经营和高质量发展，根据《上市公司治理准则》《公司章程》《公司董事薪酬与考核管理制度》《公司员工薪酬管理制度》等相关规定，结合公司所处行业状况、地区薪酬水平和实际经营情况，公司拟定董事 2026 年度薪酬方案如下：

一、适用对象

根据法律法规和《公司董事薪酬与考核管理制度》规定可以在公司领取薪酬（含津贴）的董事。

二、制定原则

（一）按劳分配与权、责、利相结合原则；

（二）薪酬水平与公司经营业绩相适应、与公司长远利益相结合原则；

（三）兼顾外部市场化和内部公平性原则。

三、董事薪酬构成及标准

公司董事薪酬由基本年薪、绩效年薪、津贴和福利等构成。其中：

（一）董事基本津贴为 120,000 元人民币（含税）/年，

向全体董事按月发放。

（二）审计委员会专项津贴为 60,000 元人民币（含税）/年，向审计委员会全体委员按月发放。

（三）外部董事（含独立董事）不在公司领取除津贴以外的其他薪酬。

（四）内部董事依其在公司担任的职务领取薪酬。其中，公司专职董事长的薪酬参照公司总裁薪酬标准执行，公司专职副董事长的薪酬参照公司高级管理人员薪酬标准执行，其他内部董事（含职工董事）依其在公司担任的具体职务按照公司相关薪酬制度执行。

四、其他事项

（一）董事津贴和审计委员会专项津贴均按月平均发放，并由公司代扣代缴个人所得税。除津贴外的其他董事薪酬发放安排按照公司相关薪酬制度执行。

（二）公司董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

（三）公司董事对公司经营发展作出突出贡献的，经公司股东会批准，公司可给予董事专项奖励。

（四）本方案自股东会审议通过后生效，有效期至公司股东会审议通过新的董事薪酬方案时止。

以上议案，请各位股东审议。

二〇二六年五月十五日

议案 10:

关于选举公司第十二届董事会非独立董事的议案

公司第十一届董事会任期即将届满，公司拟进行董事会换届选举工作。公司第十二届董事会由 14 名董事组成，其中非独立董事 8 名，根据《公司法》等法律法规和《公司章程》等相关规定，公司董事会提请股东会选举李福春先生、何俊岩先生、陈铁志先生、曲国辉先生、秦音女士、邢中成先生、季大坤先生为公司第十二届董事会非独立董事，任期自股东会审议通过之日起至第十二届董事会届满之日止。本次换届选举完成后，公司非独立董事空缺 1 名，公司将依照《公司法》相关要求在规定时间内尽快完成补选。具体情况及候选人简历详见公司于 2026 年 4 月 25 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的《东北证券股份有限公司第十一届董事会第七次会议决议公告》（2026-012）。

以上议案，请各位股东审议。

二〇二六年五月十五日

议案 11:

关于选举公司第十二届董事会独立董事的议案

公司第十一届董事会任期即将届满，公司拟进行董事会换届选举工作。公司第十二届董事会由 14 名董事组成，其中独立董事 5 名，根据《公司法》等法律法规和《公司章程》《公司独立董事管理制度》等相关规定，公司董事会提请股东会选举卢相君先生、江萍女士、田大原先生、潘士远先生、刘柏先生为公司第十二届董事会独立董事，任期自股东会审议通过之日起至第十二届董事会届满之日止。具体情况及候选人简历详见公司于 2026 年 4 月 25 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的《东北证券股份有限公司第十一届董事会第七次会议决议公告》（2026-012）。

以上议案，请各位股东审议。

二〇二六年五月十五日

听取事项 1:

公司 2025 年度董事薪酬及考核情况专项说明

根据《公司法》《上市公司治理准则》《证券公司治理准则》《公司章程》《公司董事薪酬与考核管理制度》及《公司董事履职评价管理制度》等相关规定，结合公司实际情况，现将公司 2025 年度董事薪酬及考核情况说明如下：

一、2025 年度公司董事薪酬发放情况

公司董事薪酬由津贴和其他薪酬构成。董事津贴金额由股东会审议确定，每人每年 120,000 元人民币（含税），由公司根据董事实际任职时间按月平均发放，并由公司代扣代缴个人所得税。公司内部董事依其在公司所担任的具体职务，按照公司相关薪酬与考核制度确定其他薪酬并发放。外部董事（含独立董事）不在公司领取除津贴以外的其他薪酬。

2025 年度公司董事薪酬发放具体情况详见《公司 2025 年年度报告》“第四节 公司治理、环境和社会—四、董事和高级管理人员情况—（四）董事、高级管理人员薪酬情况”部分内容。

二、2025 年度公司董事考核情况

（一）考核范围说明

本年度董事考核对象为截至 2025 年末在任的公司第十一届董事会全体董事，考核期间为 2025 年 1 月 1 日至 2025

年 12 月 31 日。其中：

2025 年 7 月 7 日，公司董事会收到董事书面辞职报告，孙晓峰先生申请辞去公司第十一届董事会副董事长、董事及提名与薪酬委员会委员职务，宋尚龙先生申请辞去公司第十一届董事会董事及战略与 ESG 管理委员会委员职务，以上两位原董事不参与本次考核。

2025 年 7 月 31 日，公司 2025 年第二次临时股东大会选举陈铁志先生、曲国辉先生为公司第十一届董事会非独立董事，以上两位董事本次考核期间为 2025 年 7 月 31 日至 2025 年 12 月 31 日。

（二）董事履职概况

1. 出席或列席会议情况

2025 年，公司董事会共召开会议 10 次，审议通过议案 65 项，听取报告 6 项。各位董事均亲自或以授权委托形式出席会议，无缺席情况，并按照股东会和《公司章程》赋予的职权勤勉履职，对提交董事会审议的事项深入研究、全面分析、审慎判断，保障董事会决策的科学性和有效性，对全部审议事项均发表了明确的表决意见，推动公司治理水平不断提升；同时积极关注市场、监管及行业趋势变化，为公司转型发展建言献策，推动公司战略规划有效落地。

2025 年，公司董事会共召集股东会 4 次，各位董事均积极列席股东会，听取股东审议公司重大事项，及时回复股东

问询，认真听取股东对公司发展提出的意见建议，并准确落实股东会各项决议，切实维护股东利益。

2.其他履职情况

2025年，各位董事均立足所在专门委员会职责，认真行使职权，充分发挥专业优势，对董事会规范运作和科学决策发挥重要的支持作用。各位独立董事始终客观独立、勤勉诚信地履行职责，亲临现场工作、坚持集体议事，充分发挥参与决策、监督制衡、专业咨询作用，切实维护公司及中小股东权益。

（三）董事履职评价情况

2026年2月，公司董事会提名与薪酬委员会按照《公司董事薪酬与考核管理制度》《公司董事履职评价管理制度》要求组织开展了公司2025年度董事履职评价工作，并于2月27日组织召开公司第十一届董事会提名与薪酬委员会2026年第一次会议，审议通过了《公司2025年度董事履职评价工作报告》，决议全体评价对象2025年度履职评价结果均为“称职”。

（四）考核结论

2025年，全体董事能够严格遵守法律法规和《公司章程》的相关规定，勤勉履职，科学决策，合规诚信执业，廉洁自律，积极践行行业及公司文化，为公司平稳、持续、健康发展贡献了重要力量。考核期内，各位董事未发生违法违规行

为，未发生《公司章程》《公司董事薪酬与考核管理制度》和《公司董事履职评价管理制度》中的禁止行为或其他损害公司及股东利益的情况。根据公司 2025 年度董事履职评价情况，公司全体董事 2025 年度考核结果均为“称职”。

特此说明。

二〇二六年五月十五日

听取事项 2:

公司 2025 年度高级管理人员薪酬及考核情况 专项说明

根据《公司高级管理人员薪酬与考核管理制度》和《公司高级管理人员 2025 年度薪酬与绩效管理方案》（以下简称“方案”）规定，现将公司 2025 年度高级管理人员（以下简称“高管人员”）薪酬及绩效考核情况说明如下：

一、公司高管人员 2025 年薪酬情况

公司高管人员薪酬由基本年薪、绩效年薪、福利和长期激励等构成。

2025 年度，公司高管人员基本年薪均已按月全额支付；绩效年薪按照方案规定并结合持续落实行业稳健薪酬要求提取；福利根据外部法律法规及公司员工福利相关方案支付；无长期激励。

2025 年度，公司高管人员薪酬发放具体情况详见《公司 2025 年年度报告》“第四节 公司治理、环境和社会-四、董事和高级管理人员情况-（四）董事、高级管理人员薪酬情况”部分内容。

二、公司高管人员 2025 年考核情况

公司董事会提名与薪酬委员会根据《公司高级管理人员

2025 年度薪酬与绩效管理方案》的有关规定组织实施了公司
高管人员考核工作。现任高管人员在 2025 年度均能勤勉尽责，
认真履职，考核结果均为良好及以上。

特此说明。

二〇二六年五月十五日

听取事项 3:

公司高级管理人员 2026 年度薪酬与绩效管理方案

为落实公司高级管理人员积极主动服务实体经济、国家战略和居民财富管理要求，建立长效合理的高级管理人员薪酬与激励约束机制，充分反映合规管理和风险管理要求，保证公司 2026 年度经营管理目标的实现，根据《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》《公司员工薪酬管理制度》《公司高级管理人员薪酬与考核管理制度》等相关规定，公司董事会提名与薪酬委员会组织制定了《公司高级管理人员 2026 年度薪酬与绩效管理方案》。

现将《公司高级管理人员 2026 年度薪酬与绩效管理方案》附后，向各位股东报告。

附件：公司高级管理人员 2026 年度薪酬与绩效管理方案

二〇二六年五月十五日

听取事项 3 附件：

东北证券股份有限公司

高级管理人员 2026 年度薪酬与绩效管理方案

第一章 总 则

第一条 为落实公司各高管人员积极主动服务实体经济、国家战略和居民财富管理要求，建立长效合理的高级管理人员薪酬与激励约束机制，充分反映合规管理和风险管理要求，保证公司 2026 年经营管理目标的实现，根据《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》《公司员工薪酬管理制度》《公司高级管理人员薪酬与考核管理制度》，制定本方案。

第二条 本方案适用于总裁、副总裁、财务总监、合规总监、首席风险官、首席信息官、董事会秘书及实际承担上述职责的其他人员（以下统称为“高管人员”）。

第二章 薪酬构成及确定依据

第三条 高管人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、津补贴和福利、中长期激励等构成。其中，福利根据外部法律法规及公司员工福利相关方案执行。

第四条 薪酬的确定及调整应与市场发展相适应，与公司可持续发展相协调。

第五条 基本薪酬标准主要依据公司发展阶段、岗位价值及市场薪酬水平等综合确定。

第六条 绩效薪酬结合行业稳健薪酬要求，主要依据公司经营状况、任职岗位价值、业绩贡献、绩效考核情况及合规管理和全面风险管理情况等综合确定。

第七条 公司市场化引进的高管人员可按约定薪酬确定基本薪酬标准。

第三章 绩效考核

第八条 公司高管人员绩效考核以每年为一个考核周期，考核内容具体包括

公司级绩效考核、个人分管业绩考核、合规性专项考核、岗位胜任能力评价、加扣分项等部分，并根据考核权重核算高管人员个人考核结果。考核指标按照规定设置三年以上的长期考核指标。

第九条 公司级绩效考核指标包括经济效益指标、主要业务指标、合规风控指标和 ESG 指标等指标。

第十条 个人分管业绩考核确定。

（一）个人分管业绩考核=所分管的部门年度考核分数的算术平均值（得分超过 100 分的按 100 分计）。总裁本项考核范围为直管部门（副总裁协管部门除外）；副总裁本项考核范围为分管及协管部门；含全资子公司。经纪业务条线取财富资管业务委员会考核分数。

（二）年度内分工调整的按照实际任职时间进行加权计算。

第十一条 合规性专项考核确定。

合规性专项考核主要考核合规管理有效性、经营管理和执业行为合规性，此项考核由合规总监进行考核并出具书面考核意见。

第十二条 岗位胜任能力评价。

岗位胜任能力评价包括道德品行（含职业道德）、廉洁从业、践行行业及公司文化情况、领导能力、战略思维、创新能力、专业能力等方面。

被评价人需提交年度述职报告，作为各评价主体岗位胜任能力评价的依据。

第十三条 加扣分。

（一）加分：考核年度内分管部门开展监管部门或行业协会认可的创新业务；公司业务取得重要突破、落实了重大关键举措，极大助力了公司核心能力的提升，视情况给予年度考核加 1-10 分。

（二）扣分：考核道德品行（含职业道德）、职业操守、合规诚信执业、廉洁从业、社会责任履行、全面风险管理（含声誉风险）、践行行业及公司文化等情况，对违反外部法律法规及公司内部规章制度的，对给行业或公司造成不良声誉影响的，应予以考核扣分（同一事项不重复扣分）。其中，高管人员发生《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》第七条规定、《证券公司董事、监事、高级管理人员及从业人员管理规则》第二十七条规定任一情形的，考核结果不得评定为称职及以上。

(三)一票否决, 高管人员对重大合规风控事件负有直接责任或主要责任的, 实行一票否决, 考核结果直接评定为不称职。

第十四条 根据考核分数, 确定个人绩效考核结果:

考核分数	分数 \geq 90分	80分 \leq 分数 $<$ 90分	70分 \leq 分数 $<$ 80分	60分 \leq 分数 $<$ 70分	分数 $<$ 60分
考核结果	优秀	良好	称职	及格	不称职

第四章 绩效薪酬

第十五条 年度绩效薪酬依据公司级绩效考核情况、净利润较上年度变化情况、实现的净利润进行提取, 同时通过设定两个约束条款, 限制绩效薪酬提取额:

(一) 人均绩效薪酬约束: 公司年度发生重大合规风险事件的, 高管人员人均绩效薪酬同比不得增长。

(二) 人均薪酬约束: 为持续落实行业稳健薪酬要求, 结合行业情况及公司经营实际, 公司可通过下调提奖比例, 调整高管人员人均薪酬。薪酬统计口径为披露口径。

第十六条 公司在提取的绩效薪酬范围内分配绩效薪酬, 分配范围包括公司董事会秘书、副总裁级及以上岗位或相应待遇人员。

第十七条 绩效薪酬总额的一定比例作为公司战略落地奖励基金进行分配; 剩余部分根据任职岗位、个人绩效考核结果和任职时间分配。

第十八条 为促进公司高质量持续发展, 公司高管人员薪酬按照外规规定实行极值、级差或涨幅限制。高管人员绩效薪酬触及极值、级差或涨幅限制的, 原则上应按极值上限、级差上限或涨幅限制实行, 因发生特殊情况且具备合理事由确需突破相关限制的, 应按程序报请公司董事会审议核定。

第五章 附 则

第十九条 公司高管人员兼任公司部门负责人或公司外部管理职务的, 绩效薪酬不能重复领取。其中, 公司高管人员兼任公司管理部门负责人的, 按照高管职务领取绩效薪酬。

第二十条 年度考核期内离司的高管人员, 不参与当年度考核, 且不参与当

年度绩效薪酬分配（公司指派到控股或参股公司任职、当年度法定退休的高管人员及其他经公司审批确定的情况除外）。

第二十一条 年终，公司根据沪深市场实际交易总量对公司营业收入和利润指标进行动态调整。

第二十二条 若因监管政策、经济及不可预判的突发或重大因素对公司经营产生严重影响时，董事会可对当年度经营指标或激励约束机制予以调整。

第二十三条 本方案未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》《公司员工薪酬管理制度》《公司高级管理人员薪酬与考核管理制度》的规定执行。

听取事项 4:

公司 2025 年度独立董事述职报告

根据《公司法》《证券法》《证券公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》和《公司章程》《公司独立董事管理制度》等有关规定，公司在任五位独立董事结合其 2025 年度履职情况分别编制了个人述职报告，并已经公司第十一届董事会第七次会议审议通过。现将五位独立董事的述职报告向公司全体股东报告。具体内容详见公司于 2026 年 4 月 25 日在巨潮资讯网（www.cninfo.com.cn）披露的《东北证券股份有限公司 2025 年度独立董事述职报告（史际春）》《东北证券股份有限公司 2025 年度独立董事述职报告（李东方）》《东北证券股份有限公司 2025 年度独立董事述职报告（崔军）》《东北证券股份有限公司 2025 年度独立董事述职报告（任冲）》《东北证券股份有限公司 2025 年度独立董事述职报告（卢相君）》。

二〇二六年五月十五日