

关于《东北证券股份有限公司提名与薪酬委员会 工作规则》等制度的修订说明

2026年4月23日，东北证券股份有限公司（以下简称“公司”）召开第十一届董事会第七次会议，审议通过了修订《东北证券股份有限公司提名与薪酬委员会工作规则》《东北证券股份有限公司高级管理人员薪酬与考核管理制度》相关议案，具体修订内容如下：

一、《公司提名与薪酬委员会工作规则》修订说明

本次共修订1条内容，新增1条内容，具体情况如下：

原制度 (删除线处为删除内容)	修订后 (下划线处为新增内容)
<p>第一条 为规范东北证券股份有限公司（以下简称“公司”）提名与薪酬委员会的议事方式和决策程序，提高提名与薪酬委员会的工作效率和科学决策水平，根据《公司法》《证券法》《上市公司独立董事管理办法》《上市公司章程指引》《证券公司治理准则》《证券公司建立稳健薪酬制度指引》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等法律法规和《公司章程》的有关规定，制定本规则。</p>	<p>第一条 为规范东北证券股份有限公司（以下简称“公司”）提名与薪酬委员会的议事方式和决策程序，提高提名与薪酬委员会的工作效率和科学决策水平，根据《公司法》《证券法》《上市公司独立董事管理办法》《上市公司章程指引》<u>《上市公司治理准则》</u>《证券公司治理准则》《证券公司建立稳健薪酬制度指引》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》等法律法规和《公司章程》的有关规定，制定本规则。</p>
<p>新增。</p>	<p>第八条 <u>提名与薪酬委员会应当每年对公司薪酬分配合理性开展评估，对发现的重大缺陷应当及时提请公司董事会予以纠正，对董事会采纳和纠正情况进行存档备查。</u></p>

注：由于本次修订新增条款，《公司提名与薪酬委员会工作规则》条款序号将相应调整。

二、《公司高级管理人员薪酬与考核管理制度》修订说明

本次共修订17条内容，删除7条内容，具体情况如下：

原制度 (删除线处为删除内容)	修订后 (下划线处为新增内容)
<p>第一章 总则</p> <p>第一条 为规范公司高级管理人员（以下简称“高管人员”）薪酬绩效管理，建立长效合理的高管人员薪酬与考核机制，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》《证券公司治理准则》《证券公司建立稳健薪酬制度指引》《公</p>	<p>第一章 总则</p> <p>第一条 为规范公司高级管理人员（以下简称“高管人员”）薪酬绩效管理，建立长效合理的高管人员薪酬与考核机制，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》<u>《上市公司治理准则》</u>《证券公司治理准则》《证券公司建立稳</p>

<p>司章程》《公司员工薪酬管理制度》等规定，结合公司实际情况，特制定本制度。</p>	<p>健薪酬制度指引》《公司章程》《公司员工薪酬管理制度》等规定，结合公司实际情况，制定本制度。</p>
<p>第三条 高管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）平衡业绩与长期价值创造原则。—</p>	<p>删除。</p>
<p>第三章 组织管理 第四条 公司董事会负责建立健全公司高管人员薪酬考核制度，审定高管人员薪酬考核管理相关政策与方案，并负责督促制度的有效落实，承担薪酬考核管理的主体责任。相关法律法规或监管规定对薪酬考核制度及薪酬考核事项的决策机制另有规定的，按照相关规定执行。 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，制定高管人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就高管人员的薪酬向董事会提出建议。 第六条 公司董事会提名与薪酬委员会负责制定高管人员的考核标准并进行考核。 第七条 公司董事会应当向股东会就高管人员履职情况、绩效考核情况、薪酬情况作出专项说明。—</p>	<p>删除。</p>
<p>第三章 薪酬管理</p>	<p>第二章 薪酬管理</p>
<p>第一节 薪酬构成</p>	<p>第一节 薪酬构成</p>
<p>第八条 高管人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、福利和长期激励等构成。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。</p>	<p>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。</p>
<p>第九条 基本年薪是高管人员的年度固定薪酬，按月平均支付。</p>	<p>第四条 基本薪酬是高管人员的年度固定薪酬，按月平均支付。</p>
<p>第十条 基本年薪可根据外规法律法规变化情况、公司经营情况，并参照行业薪酬水平进行调整。</p>	<p>第五条 基本薪酬可根据外部法律法规变化情况、公司经营情况，并参照行业薪酬水平进行调整。</p>
<p>第十一条 绩效年薪是结合公司当年经营管理目标完成情况按照相关方案提取的浮动薪酬，按年支付。</p>	<p>第六条 绩效薪酬是结合公司经营管理目标完成情况、个人绩效考核情况确定的浮动薪酬，按年支付。</p>
<p>第十二条 在公司高管人员对公司经营发展做出突出贡献时，经公司董事会批准，公司可设立高管人员专项奖励。—</p>	<p>删除。</p>

第二节 绩效年薪支付及约束	第二节 绩效薪酬支付及约束
<p>第十三条 绩效年薪的分配应与高管人员当年绩效考核结果挂钩，并应与高管人员对公司长期可持续发展所做贡献挂钩。</p>	<p>删除。</p>
<p>第十四条 高管人员年度考核结果为及格及以上的，参与当年度绩效年薪分配；年度考核结果为不称职的，当年度无绩效年薪。</p>	<p>第七条 高管人员年度考核结果为不称职的，当年度无绩效薪酬。</p>
<p>第十六条 年度考核期内离司的高管人员，不参与离司当年度绩效年薪分配（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除外）。</p>	<p>第九条 年度考核期内离司的高管人员，当年度无绩效薪酬（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）。</p>
<p>第十七条 公司应充分考虑市场周期波动影响和行业及公司业务发展趋势，适度平滑高管绩效年薪支付安排，实行递延支付，同时做好薪酬激励的极值管控和节奏控制。绩效年薪递延支付比例为绩效年薪的40%，递延支付期限3年，递延绩效年薪按等分比例支付。</p>	<p>第十条 公司高管人员绩效薪酬实行递延支付，同时做好薪酬的极值管控和节奏控制。绩效薪酬递延支付比例为绩效薪酬的40%，递延支付期限3年，递延绩效薪酬按等分比例支付。</p>
<p>第十八条 绩效年薪可现金支付或通过设立信托计划管理支付。绩效年薪应发未发部分通过设立信托计划管理支付的，参照《公司员工递延薪酬管理办法》中信托计划相关规定执行。</p>	<p>第十一条 绩效薪酬可现金支付或通过设立信托计划管理支付。绩效薪酬应发未发部分通过设立信托计划管理支付的，参照《公司员工薪酬管理办法》中信托计划相关规定执行。</p>
<p>第十九条 绩效年薪支付由人力资源部在公司年度高级管理人员薪酬及考核情况专项说明中进行说明，提交公司董事会提名与薪酬委员会、年度董事会审议，并向年度股东会作出说明后，由人力资源部提请公司支付。执行情况向公司董事会提名与薪酬委员会报告。</p>	<p>第十二条 绩效薪酬支付由人力资源部在公司年度高级管理人员薪酬及考核情况专项说明中进行说明，提交公司董事会提名与薪酬委员会、年度董事会审议，并向年度股东会作出说明后，由人力资源部提请公司支付。</p>
<p>第三十条 年度考核期内解聘或离司的高管人员，公司对其离任审计结果无异议的，尚未支付的全部绩效年薪按如下情形确定是否支付：</p> <p>（一）予以支付的情形</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司提出解聘的； 2. 聘期结束，公司不再续聘的； 3. 公司与高管人员本人协商一致解除劳动合同的； 4. 公司指派到控股或参股公司任职的； 5. 当年度法定退休的； 6. 高管人员本人主动提出辞职，按规定应发未发部分绩效年薪。 <p>符合上述任一情形的，于离司次年支付。</p> <p>（二）不予支付的情形</p> <p>高管人员本人主动提出辞职的，按规定递延部分的绩效年薪。</p>	<p>第十三条 年度考核期内解聘或离司的高管人员，公司对其离任审计结果无异议的，尚未支付的全部绩效薪酬按如下情形确定是否支付：</p> <p>（一）予以支付的情形</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 公司提出解聘的； 2. 聘期结束，公司不再续聘的； 3. 公司与高管人员本人协商一致解除劳动合同的； 4. 公司指派到控股或参股公司任职的； 5. 当年度法定退休的； 6. 高管人员本人主动提出辞职，按规定应发未发部分绩效薪酬； 7. 其他经公司审批确定的情况。 <p>（二）不予支付的情形</p> <p>高管人员本人主动提出辞职的，按规定递延部分的绩效薪酬。</p>
<p>第三十一条 公司高管人员发生下列情形之一的，公司应当止付发生期限内全部或部分绩效年薪：</p>	<p>第十四条 公司高管人员发生下列情形之一的，公司应当止付发生期限内全部或部分绩效薪酬：</p>

<p>(一) 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》第二十七条规定的情形之一的；</p> <p>(二) 未能勤勉尽责，致使公司存在重大违法违规行为或者重大风险的；</p> <p>(三) 个人经营决策失误导致公司遭受重大损失的；</p> <p>(四) 经公司审计认为应当止付的；</p> <p>(五) 公司董事会认定的其他情形。</p> <p>被行政机关或司法机关等上级单位立案但未出具最终处理意见的，自立案起暂停支付全部或部分未支付的绩效年薪，待出具最终处理意见后，确定是否止付绩效年薪。</p>	<p>(一) 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》第二十七条规定的情形之一的；</p> <p>(二) 未能勤勉尽责，致使公司存在重大违法违规行为或者重大风险的；</p> <p>(三) 个人经营决策失误导致公司遭受重大损失的；</p> <p>(四) 经公司审计认为应当止付的；</p> <p>(五) 公司董事会认定的其他情形。</p> <p>被行政机关或司法机关等上级单位立案但未出具最终处理意见的，自立案起暂停支付全部或部分未支付的绩效薪酬，待出具最终处理意见后，确定是否止付绩效薪酬。</p>
<p>第二十三条 公司高管人员未能勤勉尽责，对公司发生违法违规行为或者经营风险负有直接责任或主要责任的，公司可以要求其退还相关行为发生期限内全部或部分绩效年薪，或同时止付全部或部分未支付的递延绩效年薪。本条款同时适用于已离职或法定退休人员。</p>	<p>第十五条 公司高管人员未能勤勉尽责，对公司发生违法违规行为或者经营风险负有直接责任或主要责任的，公司可以要求其退还相关行为发生期限内全部或部分绩效薪酬，或同时止付全部或部分未支付的递延绩效薪酬。本条款同时适用于已离职或法定退休人员。</p>
<p>第四章 绩效管理</p>	<p>第三章 绩效管理</p>
<p>第二十四条 高管人员绩效考核应与公司当年经营管理目标完成情况和公司核心能力提升情况挂钩。</p>	<p>第十七条 高管人员绩效考核应与公司当年经营管理目标完成情况和公司核心能力提升情况挂钩，并按照规定设置3年以上的长期考核指标。</p>
<p>第五章 附 则</p>	<p>第四章 附 则</p>
<p>第二十八条 享受高管待遇人员的基本年薪和绩效年薪按照本制度及相关方案相应岗位或相应级别人员规定执行。</p>	<p>第二十一条 享受高管待遇人员的基本薪酬和绩效薪酬按照本制度及相关方案相应岗位或相应级别人员规定执行。</p>
<p>第二十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。</p>	<p>第二十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》<u>《公司员工薪酬管理制度》</u>的规定执行。</p>
<p>第三十一条 本制度自发布之日起实施。</p>	<p>第二十四条 本制度自2026年1月1日起实施。</p>

注：由于本次修订删减条款，《公司高级管理人员薪酬与考核管理制度》条款序号将相应调整。