

国元证券股份有限公司

高级管理人员 2025 年度考核、薪酬情况 及 2026 年度薪酬方案专项说明

根据《公司法》《上市公司治理准则》《证券公司治理准则》《证券公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》及《国元证券股份有限公司章程》等相关规定，对国元证券股份有限公司（以下简称公司）董事会薪酬与提名委员会对公司高级管理人员（以下简称高管人员）2025 年度履职情况组织开展了考核评价，并制定了高管人员 2026 年度薪酬方案，具体情况如下：

一、高管人员履职情况

2025 年，公司在党委和董事会的坚强领导下，上下凝心聚力、千字当头，秉承金融报国初心，紧紧围绕建设一流投资银行和投资机构目标，在经营发展、改革创新、风险防控、服务实体经济以及党的建设等方面深耕细作，全面完成“十四五”主要目标和全年各项重点工作，发展态势持续向上。

二、2025 年度高管人员考核情况

（一）公司经理层成员的经营业绩考核

根据《国元证券股份有限公司经理层成员经营业绩考核管理办法》的规定，2025 年度，经理层正职考核指标全面承接本企业年度经营目标；经理层副职考核指标均为个性化考核指标，并根据重要程度、权重等，每名经理层副职的考核指标中均明确了若干主要指

标。合规风控指标权重占各经理层成员考核指标的 15%。

公司经理层成员经营业绩考核得分均达到合格线 80 分，且个人主要指标均达到完成底线（70 分或完成率 70%），不存在因年度经营业绩考核不达标而需要退出岗位的情形。

（二）公司经理层成员的综合考核

公司经理层成员的综合考核包括政治品质、道德品行、担当作为、改革创新、依法合规、工作作风、履行党建职责、完成年度任务、履行党风廉政建设职责、执行廉洁纪律、落实八项规定精神反对四风、文化建设、ESG 等要素。

2025 年，公司高管人员综合考核结果均为优秀或称职。

（三）公司合规总监的考核

根据中国证监会发布的《证券公司和证券投资基金管理公司合规管理办法》第二十七条规定：“证券基金经营机构应当制定合规负责人的考核管理制度，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”的要求，公司制定了《国元证券股份有限公司合规总监与合规管理人员考核及薪酬管理办法（2025 年修订）》。依据合规总监考核方案，公司董事长、总裁根据合规总监履职情况对各项考核指标进行评分，结果报董事会考核后，书面征求中国证监会地方派出机构的意见，中国证监会地方派出机构可以根据掌握的情况建议董事会调整考核结果。

2025 年，公司合规总监考核结果为称职。

三、2025 年度高管人员薪酬情况

公司高管人员薪酬主要由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入构成。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分配，根据考核结果等进行清算；任期激励收入根据任期业绩考核结果确定。

报告期内，公司高管人员薪酬情况详见公司 2025 年年度报告“第四节公司治理、环境和社会之四、董事和高级管理人员情况”。

四、2026 年度高管人员薪酬方案

根据国家有关法律、法规及《公司章程》的有关规定，结合公司经营规模等实际情况，并参照行业薪酬水平，制定公司高管人员 2026 年度薪酬方案如下：

（一）适用对象

公司高管人员，包含执行委员会委员、总裁（总经理）、副总裁（副总经理）、董事会秘书、总会计师（财务负责人）、合规总监、首席风险官、首席信息官以及实际履行上述职务的人员。

（二）适用期限

高管人员薪酬方案自董事会审议通过之日起至新的薪酬方案通过之日止。

（三）薪酬结构

公司高管人员薪酬主要由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入构成。

1. 基本年薪根据公司薪酬制度有关规定确定，按月发放。

2. 绩效年薪按照规定进行预分配，根据年度经营业绩考核结果等进行清算。绩效年薪与高管人员年度经营业绩考核结果等挂钩，由董事会薪酬与提名委员会对高管人员进行考核后，提出绩效薪酬分配方案，并经董事会审议通过后执行。绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 60%。

3. 任期激励收入与任期考核结果相联系。

（四）其他说明

1. 公司高管因任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算并予以发放。

2. 上述薪酬涉及的个人所得税由公司负责代扣代缴。

国元证券股份有限公司董事会

2026 年 4 月 18 日