永安期货
YONGAN FUTURES

永安期货股份有限公司
2026 年第一次临时股东会
会议资料

2026 年 6 月 30 日 · 杭州

会议须知

为维护股东的合法权益，确保股东会的正常秩序和议事效率，根据《公司法》《上市公司股东会规则》等法律法规和《公司章程》等规定，现就会议须知通知如下:

一、股东及股东代理人（以下简称“股东”）请提前十五分钟进入会场，办理登记手续，领取会议资料，由工作人员安排入座。

二、为保证本次会议的严肃性和正常秩序，除出席或列席现场会议的股东、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。

三、股东参加股东会应认真履行其法定权利和义务，尊重和维护其他股东的合法权益。会议开始后请将手机铃声置于震动或静音状态，保障会议的正常秩序。

四、股东需要在股东会上发言，应于会议召开一个工作日前向董事会办公室登记或于会议开始前在签到处登记，并填写《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，发言时应当先介绍姓名或股东单位，每位发言时间不超过3分钟。由于本次股东会时间有限，公司不能保证填写《股东发言登记表》的股东均能在本次股东会上发言，发言顺序按照登记时间先后安排。在会议进行表决时，股东不再进行发言。若股东违反上述规定，会议主持人有权加以拒绝或制止。

五、本次股东会会议共审议1项议案，为普通决议议案。

六、本次会议采取现场投票与网络投票相结合的方式。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。股东对表决票中表决事项，发表以下意见之一来进行表决：“同意”、“反对”或“弃权”。现场投票：每项议案逐项表决，请股东在表决票上逐项填写表决意见，未填、错填、字迹无法辨认的，视为“弃权”；网络投票：股东可以在网络投票规定的时间内通过上海证券交易所网络投票系统行使表决权。同一表决权只能通过现场或网络投票方式中的一种方式行使，如出现重复投票，以第一次投票结果为准。

七、公司董事会聘请浙江天册律师事务所执业律师见证本次股东会，并出具法律意见。

八、公司董事会以维护股东的合法权益、确保会议的正常秩序和议事效率为原则，认真履行有关职责。全体参会人员应自觉维护股东的合法权益、履行法定义务。

议案一

关于审议《永安期货股份有限公司董事和高级管理人员薪酬管理办法》的议案

各位股东:

为进一步完善公司董事、高级管理人员薪酬管理制度，建立科学有效的激励约束机制，促进董事、高级管理人员勤勉尽责履职，更好推动公司稳健经营和可持续发展，根据《公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、监管要求以及《公司章程》等相关规定，结合公司实际，制定《永安期货股份有限公司董事和高级管理人员薪酬管理办法》。

本议案已经第四届董事会第二十二次会议审议通过。

现提请各位股东审议。

永安期货股份有限公司
董事和高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为完善永安期货股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬绩效管理，建立有效的考核、激励与约束机制，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、行政法规、部门规章、规范性文件（以下统称“法律法规”）以及《永安期货股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事、高级管理人员。

（一）董事包括内部董事、外部非独立董事和独立董事。

（二）高级管理人员是指公司总经理、副总经理、董事会秘书、首席风险官、财务总监以及经董事会确认的实际履行高级管理人员职责的其他人员或参照其考核的人员。

第三条 董事、高级管理人员的薪酬管理应遵循以下原则：

（一）与市场发展相适应，与公司可持续发展相协调；

（二）与公司经营业绩、个人业绩相匹配；

（三）责、权、利相匹配；

（四）与合规管理和风险管理情况挂钩。

第二章 组织管理

第四条 董事会提名与薪酬考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬制度，并对董事、高级管理人员进行绩效评价并提出建议，制定年度薪酬方案。公司也可委托第三方开展绩效评价。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明。

第三章 薪酬管理

第六条 公司董事、高级管理人员薪酬管理如下:

（一）内部董事依据其在公司担任的具体职务和工作内容，按照相关规定执行。

（二）外部非独立董事按照国家或股东单位相关规定执行。

（三）独立董事薪酬为年度津贴，按照股东会审议标准按月发放。

（四）高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、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 50%。

以上薪酬均为税前金额，并按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第七条 基本薪酬结合行业薪酬水平、发展策略、岗位职责确定；绩效薪酬根据公司经营业绩、个人绩效等因素综合确定。

绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效薪酬的确定应当依据经审计的财务数据开展。

第八条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、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。

第九条 公司董事、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，公司应当根据情节轻重减少、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。

第十条 董事、高级管理人员年度绩效薪酬应按照相关规定执行绩效薪酬延期支付要求。

第四章 附则

第十一条 本办法未尽事宜，按国家有关法律法规及《公司章程》的规定执行。

第十二条 本办法由董事会负责修订和解释，自股东会审议通过之日起实施。