

# 金花企业（集团）股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬考核管理制度

（2026年5月20日公司2025年年度股东会审议）

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善金花企业（集团）股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学、合理的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的积极性和创造性，促进公司持续、稳定、健康发展，根据《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》、《上海证券交易所股票上市规则》等法律、法规以及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事（含独立董事）及高级管理人员。高级管理人员是指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监和《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 董事及高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）与公司战略发展相匹配原则；
- （二）与公司经营业绩及个人绩效挂钩原则；
- （三）激励与约束相结合原则；
- （四）公开、公平、公正原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策、方案、考核标准并进行考核。公司人力资源部、财务部负责配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限由《公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》确定。

**第五条** 董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

### 第三章 薪酬标准

**第六条** 根据董事的工作性质，及其所承担的责任、风险、压力等，确定董事薪酬构成与标准：

(一) 独立董事

独立董事实行津贴制度，具体津贴标准及发放办法由股东会审议确定。其因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。独立董事除领取董事津贴外，不参与公司绩效薪酬分配。

(二) 外部非独立董事

不在公司担任其他职务的非独立董事，不在公司领薪，由其任职单位发放薪酬，但可在公司领取董事津贴，具体标准由股东会确定。

(三) 内部非独立董事

以聘任合同/劳动合同的规定为基础，公司内部董事同时兼任高级管理人员的，薪酬发放标准按其所任高级管理人员职务标准执行；公司内部董事不兼任高级管理人员的，根据其在公司担任的具体职务，由公司管理层对其进行考核后领取薪酬。公司不再向内部董事另行发放董事津贴。

**第七条** 公司高级管理人员薪酬构成与标准

(一) 高级管理人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，同时根据公司经营情况可给予中长期激励；

(二) 基本薪酬按照所任职位的价值、岗位责任大小、工作能力及市场薪资行情等因素确定，按月发放。

(三) 绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定，绩效薪酬占基本薪酬与绩效薪酬总额的比例原则上不低于 50%。

(四) 公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划等中长期激励措施，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行规定。

### 第四章 薪酬发放与调整

**第八条** 公司董事、高级管理人员应发放薪酬均为税前收入，公司依法代扣

代缴个人所得税及社会保险费用，其中基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据工作指标执行情况或月度、季度考评发放，部分绩效薪酬根据年终考核结果发放，年终绩效评价依据经审计的财务数据开展，并于年度报告披露后兑现。

**第九条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。若公司处于亏损状态，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求；若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。

**第十条** 董事及高级管理人员薪酬调整依据包括：

- （一）公司经营业绩变化；
- （二）行业薪酬水平变化；
- （三）公司战略发展需要；
- （四）岗位职责变化；
- （五）其他合理因素。

薪酬调整方案应按照本制度规定履行审议程序。

**第十一条** 公司董事和高级管理人员因换届、改选、任期内辞职、解任等原因离任的，按其实际任期及履职情况予以发放薪酬或津贴。

**第十二条** 董事或高级管理人员在任职期间出现下列情形之一的，公司有权减少或停止支付其绩效薪酬或中长期激励收入：

- （一）严重违反公司各项规章制度的；
- （二）严重损害公司利益或者造成公司重大经济损失的；
- （三）因重大违法、违规行为受到行政处罚或监管措施；
- （四）被认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员；
- （五）董事会认定的其他严重违规行为。

**第十三条** 公司因财务造假等原因对财务报告进行追溯重述时，应重新核算董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入，并追回超额发放部分。

董事、高级管理人员违反忠实勤勉义务给公司造成损失的，或对财务造假、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。

## 第五章 附则

**第十四条** 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行；本制度与法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》等相冲突的，以法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

**第十五条** 本制度由公司董事会制定报股东会批准后生效实施，修改时亦同。

**第十六条** 本制度由公司董事会解释，并根据国家有关部门或机构日后颁布的法律、法规及规章及时修订。