

# 甘肃金刚光伏股份有限公司

## 董事和高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为完善甘肃金刚光伏股份有限公司（以下简称“公司”）董事及高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保持核心管理团队的稳定性，充分调动其积极性和创造性，提升公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《深圳证券交易所创业板股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号—创业板上市公司规范运作》《上市公司治理准则》及《甘肃金刚光伏股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）董事包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员，包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）责权利对等原则，体现岗位价值、责任、贡献与利益相匹配；
- （二）薪酬水平与公司规模、效益、经营目标挂钩原则；
- （三）绩效考核与薪酬挂钩原则；
- （四）短期激励与长期激励相结合，激励与约束并重原则。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事与高级管理人员的薪酬方案。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。董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，负责制定董事、高级管理人员的薪酬标准和分配机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案；负责审查董事、高级管理人员的履职考核；负责监督公司薪酬制度的执行情况。

**第五条** 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的标准

**第六条** 董事会成员薪酬：

(一) 独立董事实行独立董事津贴制，津贴标准由董事会拟定，提交股东会审议。独立董事履行职责所需的合理费用由公司承担。

(二) 在公司股东单位任职并在股东单位领取薪酬的非独立董事（董事长除外），在公司领取非独立董事津贴，不在公司领取薪酬。

(三) 在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的非独立董事，按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，其中董事长以及在公司兼任高级管理人员的非独立董事薪酬标准则参照第七条执行。

**第七条** 高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效奖金等组成，基本薪酬按月发放，绩效奖金根据公司经营情况和个人绩效考核情况等确定。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。公司高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

(一) 基本薪酬：根据高级管理人员所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情、公司经济效益等因素综合确定，为年度的基本报酬；

(二) 绩效薪酬：根据高级管理人员的基本薪酬设定绩效薪酬基数，对高管的工作业绩以月度绩效考核及年度绩效考核的方式进行考评，根据考评结果核算绩效薪酬。

**第八条** 公司董事和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。

**第九条** 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董事、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、生产一线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。

**第十条** 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应相应下降，否则需要披露原因。

如公司亏损，则应当在董事、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。

**第十一条** 公司根据实际经营情况，可以对高级管理人员发放中长期激励收入。中长期激励收入与公司中长期业绩及战略目标达成情况挂钩，包括但不限于股权激励、期权、员工持股计划、长期业绩奖金等，具体方案由公司另行制定。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。

## 第四章 薪酬的发放与调整

**第十二条** 公司董事及高级管理人员薪酬均为税前金额，公司依法代扣代缴个人所得税及社会保险等费用。

公司独立董事及在股东单位任职并在股东单位领取薪酬的非独立董事津贴，由公司按月发放。

在公司经营管理岗位任职或承担经营管理职能的非独立董事及高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据考核周期发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十三条** 薪酬体系应随公司经营状况、市场环境及发展战略变化适时调整，确保其竞争性与激励性。

**第十四条** 薪酬调整主要依据：

（一）同行业薪酬水平及增幅；

（二）通货膨胀水平；

- (三) 公司盈利状况;
- (四) 组织结构或岗位变动;
- (五) 个人绩效表现。

## 第五章 约束与追索机制

**第十五条** 公司董事会薪酬与考核委员会评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回机制，并向董事会提出建议。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员在任期内出现下列情形之一的，公司有权扣减、不予发放或追回已发放部分或全部绩效薪酬：

- (一) 被证券监管机构或证券交易所公开谴责或认定为不适当人选；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会及其派出机构予以行政处罚的；
- (三) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- (四) 公司董事会或薪酬与考核委员会认定严重违反现行法律法规或公司有关规定的其他情形。

**第十七条** 因财务报告错误需追溯重述的，公司有权重新核定并追回超额发放部分的绩效薪酬。

公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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，上市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。

**第十八条** 会计师事务所在实施内部控制审计时应当重点关注绩效考评控制的有效性以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

## 第六章 其他

**第十九条** 公司董事及高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

**第二十条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规和《公司章程》的规定执行。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十二条** 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。

甘肃金刚光伏股份有限公司

二〇二六年五月