

珠海华金资本股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总 则

第一条 为完善珠海华金资本股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立有效的激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，推动公司战略和经营目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《公司章程》等有关法律、法规及公司内部制度的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度的适用对象

- （一）董事，包括非独立董事、独立董事；
- （二）《公司章程》规定的高级管理人员，高级管理人员包括总裁、副总裁、财务负责人、董事会秘书。

第三条 公司薪酬制度遵循的基本原则

- （一）收入水平与公司规模、业绩相符，对标市场薪酬水平，保持竞争力。
- （二）责、权、利对等，薪酬与岗位价值、承担责任大小相符。
- （三）短期激励与长期发展相结合，符合公司持续健康发展的目标。
- （四）激励与约束并重，奖罚对等，薪酬发放与考核结果、奖惩措施挂钩。

第四条 公司应当结合行业薪酬水平、自身发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与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，促进普通职工薪酬水平稳步提升。

第五条 强化工资与效益联动，公司工资总额与公司经济效益挂钩，健全工资总额决定机制。公司高级管理人员及在公司或公司子公司担任管理职务的非

独立董事的薪酬，应在当年度核定的工资总额内确定。

第二章 管理机构

第六条 董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定公司董事、高管薪酬的考核标准，制定、审查董事、高管的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案。

第七条 公司董事的薪酬由股东会决定，并予以披露；高级管理人员的薪酬由董事会审议批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 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。

第九条 公司业绩如果发生亏损，应当在董事、高管薪酬审议各环节，特别说明董事、高管薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十条 公司聘请的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。

第十一条 公司人力资源部、财务管理部等相关部门配合薪酬与考核委员会进行董事、高级管理人员绩效考核与薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬结构与标准

第十二条 公司董事的薪酬构成

（一）非独立董事

在公司或公司子公司担任管理职务的非独立董事，根据其担任的具体经营管理职务及公司相关薪酬与绩效考核管理办法领取薪酬，不再另行领取董事薪酬或津贴，其薪酬结构包含基本薪酬、绩效薪酬、职工福利、中长期激励收入（若有），由董事会审议批准。

不在公司或公司子公司担任管理职务的非独立董事，若领取董事薪酬或津贴的，需由股东会决定。

（二）独立董事

独立董事领取独立董事津贴，由股东会审议确定，股东会审议通过后按月发放，并在公司年报中予以披露，除此以外不在公司享受其他报酬、社保待遇等，不参与公司绩效考核。

独立董事出席董事会、股东会及专门委员会会议，以及行使其他法定职权产生的必要费用，由公司全额承担。

第十三条 公司高级管理人员的薪酬构成

（一）基本薪酬

为月度固定工资，根据高级管理人员的岗位职责、重要性、个人能力、地区及行业薪酬水平等因素综合确定，体现岗位基本价值和劳动报酬。

（二）绩效薪酬

以年度经营目标为考核基础，根据考核期内公司经营效益目标完成情况和个人岗位绩效考核情况等综合考核结果确定。建立“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”的激励约束机制，绩效薪酬与公司效益、个人绩效双挂钩。公司效益下降或个人绩效考核不达标时，绩效薪酬应当相应下降，确保收入能增能减。

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 60%。

（三）职工福利

职工福利依据公司相关规定发放。

（四）中长期激励收入（如有）

公司可依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励、员工持股等中长期激励计划，具体方案由薪酬与考核委员会制定，履行相应决策程序后实施。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十四条 公司董事、高级管理人员的绩效考核工作由薪酬与考核委员会组织实施，绩效评价依据经审计的公司财务数据及个人履职情况开展。

第十五条 绩效薪酬和中长期激励收入（若有）的确定与支付，以绩效评

价结果为重要依据。公司确定一定比例的绩效薪酬，在年度报告披露和绩效评价完成后支付。

第十六条 公司董事、高级管理人员薪酬为税前金额，公司将按照国家及公司相关规定，从薪酬中代扣代缴以下款项：

- （一）个人所得税；
- （二）各类社会保险费用、住房公积金中应由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

第十七条 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。其中，在公司或公司子公司担任管理职务的非独立董事及公司高级管理人员，其绩效薪酬实行递延支付，支付进度与风险防控、项目完结等挂钩，具体递延比例由董事会决定。

第十八条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和绩效完成情况核算薪酬并发放。

第五章 薪酬的止付、追索与调整

第十九条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，薪酬与考核委员会应当及时对董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）重新考核，并追回超额发放的部分。

第二十条 公司董事、高级管理人员违反法定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，公司根据情节轻重，采取以下措施：

- （一）减少或停止支付未发放的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）；
- （二）全额或部分追回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（若有）。

第二十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬水平根据以下因素动态调整：

- (一) 同行业薪酬增幅水平，定期参考市场薪酬报告及公开数据；
- (二) 通货膨胀水平，确保薪酬实际购买力不降低；
- (三) 公司经营发展实际情况及个人绩效达成情况；
- (四) 公司组织结构调整及岗位变动情况。

第六章 附 则

第二十二条 本制度未尽事宜，或者与法律、法规、规范性文件及《公司章程》的相关规定冲突的，以法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第二十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十四条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并执行，修订时亦同。

珠海华金资本股份有限公司

2026年6月12日