

金地（集团）股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

（2026年6月）

第一章 总则

第一条 为规范金地（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，建立科学有效的激励与约束机制，促进公司可持续发展，保障股东权益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件和《金地（集团）股份有限公司章程》（以下简称“《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和《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）符合公司长期发展战略，有利于促进公司战略发展目标的实现；

（二）总体薪酬水平与公司规模、经营业绩及行业发展相匹配，同时兼顾地区经济发展及生活水平、行业的市场薪酬水平；

（三）责、权、利相统一，薪酬水平与责任权重、个人岗位价值、履职能力、绩效结果等相匹配；

（四）激励与约束并重，薪酬发放与考核、激励、止付追索机制挂钩。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬等事项向董事会提出建议。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。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。

第六条 公司人力资源中心、财务资金中心、董事会办公室配合薪酬与考核委员会开展董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬构成与绩效评价

第七条 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。

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。

第八条 公司董事薪酬构成如下：

（一）独立董事

独立董事领取固定金额的独立董事津贴，不参与公司与薪酬挂钩的绩效考核，津贴标准参照公司所处行业及公司实际情况。独立董事按照《公司法》《公司章程》相关规定履行职责（如出席董事会、股东会等）所需的合理交通、住宿等费用由公司承担。

（二）非独立董事

未在公司全职工作的非独立董事，根据公司股东会决定领取董事津贴，其因履行职务所需的合理交通、住宿等费用，由公司承担。

在公司全职工作的董事，按其所担任的公司岗位或承担的职责，根据本制度规定领取相应的薪酬，不再领取董事津贴。其中，职工代表董事薪酬按照其在公司担任的具体职务，根据员工薪酬管理制度确定。

第九条 公司非独立董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、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百分之五十。

（一）基本薪酬：按照其在公司所任职位的职责、价值、能力以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平确定。

(二) 绩效薪酬：根据公司经营目标完成情况以及个人绩效目标完成情况等，按照绩效评价结果进行核定发放。

(三) 中长期激励收入：是与中长期考核评价结果相联系的收入，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等。由公司根据实际情况制定激励方案。

第十条 董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织，考核结果作为绩效薪酬和中长期激励的重要依据。

公司应当确定董事、高级管理人员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。

第十一条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并予以披露。

第四章 薪酬调整

第十二条 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并根据公司经营状况作相应的调整，以适应公司发展需要。

第十三条 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据包括但不限于：

- (一) 同行业薪酬水平变化；
- (二) 通货膨胀水平；
- (三) 公司经营状况；
- (四) 公司组织结构调整及个人职位职责变化；
- (五) 其他重大变化。

第十四条 公司建立薪酬与公司业绩的紧密联动机制。当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原则上应相应下降。未相应下降的，董事会应当详细说明原因并予以披露。

公司亏损时，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。

第五章 薪酬发放及止付追索

第十五条 董事、高级管理人员的津贴、薪酬均为税前收入，公司将按照国家公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用、其它应由个人承担缴纳的部分。

第十六条 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、履职情况和绩效评价等计算薪酬并予以发放。

第十七条 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。

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。

第十八条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、监管规定及《公司章程》执行。本制度与国家日后颁布的法律法规或经合法程序修订的《公司章程》相抵触时，按国家法律法规和《公司章程》的规定执行，并适时修订本制度。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修订亦同。