

# 金财互联控股股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善金财互联控股股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，保证公司董事、高级管理人员依法履行职权，建立科学有效的激励和约束机制，保障公司持续、稳定、健康地发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规和规范性文件以及《金财互联控股股份有限公司章程》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

**第三条** 本制度遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和股东利益相结合的原则；
- （二）坚持薪酬与公司的规模、业绩变动趋势等实际情况相结合，同时，参照行业、地区等全社会综合薪酬情况确定薪酬框架；
- （三）坚持薪酬按劳分配，以及与责、权、利相结合的原则；
- （四）坚持激励和约束并重的原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事薪酬方案由股东会审议决定，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，并予以披露。

**第五条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会，负责根据公司规模、经营情况、市场情况、董事及高级管理人员的个人情况初步研究公司董事、高级管理人员的薪酬标准与考核方案，明确薪酬确定依据和具体构成，对董事、高级管理人员进行考核，制定、审查薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并监督执行情况。

在董事会或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** 公司行政事业部、财务部负责配合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。

### 第三章 薪酬构成、发放及调整

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬构成如下：

（一）独立董事：参照《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，采取固定独立董事津贴，津贴标准由公司股东会审议决定，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。独立董事行使职责所需的合理费用由公司承担。

（二）非独立董事：在公司任职的非独立董事，根据其在公司担任的具体经营管理职务，按公司相关年度薪酬方案领取薪酬；未在公司任职的非独立董事，如未与公司就薪酬或津贴签署任何书面协议，则不在公司领取薪酬、津贴或享受其他福利待遇；与公司就其薪酬或津贴签署合同等书面协议的，按照合同约定领取薪酬或津贴。

（三）高级管理人员：根据在公司担任的具体管理职务，结合公司相关年度薪酬与考核方案，经由薪酬与考核委员会考核后领取薪酬。薪酬结构由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入三部分组成：

基本薪酬：根据管理岗位的职责范围、管理幅度及工作复杂程度，并参考行业同等规模企业相应岗位的薪酬水平综合核定。

绩效薪酬：根据公司绩效管理体系，与公司年度经营绩效相挂钩，根据公司薪酬与考核委员会考核结果发放。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%。

中长期激励收入：根据公司制定的股权激励及员工持股计划及其他根据公司实际情况发放的专项激励等，其具体实施程序按照相关法律、法规及公司有关制度执行。

**第八条** 薪酬发放：

独立董事津贴由公司按月发放。

非独立董事、高级管理人员基本薪酬按月发放；绩效薪酬根据公司经营业绩和个人绩效完成情况，依考核结果发放。绩效薪酬中按月度考核的部分可按月度全额或部分发放；按年度考核的部分，年终由薪酬与考核委员会考核评定后发放；

同时，依据经审计的财务数据和对董事及高级管理人员的业绩考核认定情况，确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效考核后支付。

董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家规定代扣代缴个人所得税。按规定需由个人承担的住房公积金和各项社会保险费，由公司从月度结算薪酬中代扣代缴。

#### **第九条 薪酬调整：**

薪酬体系应为公司战略目标服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整，以适应公司持续健康发展的需要。薪酬调整的主要依据包括但不限于同行业及地区薪酬水平、公司发展战略、经营情况、组织结构调整及个人岗位变动等。

薪酬调整方案由薪酬与考核委员会提出。董事薪酬调整方案由股东会审议确定，高级管理人员薪酬调整方案由董事会审议确定。

### **第四章 绩效考核**

**第十条** 公司实行绩效考核制度，以年度目标经营期限为依据，绩效考核周期为每年度1月1日至12月31日。

**第十一条** 薪酬与考核委员会每年对董事、高级管理人员的履职情况进行考核，考核结果作为薪酬发放及调整的重要依据。公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价等方式进行。

### **第五章 责任与追索**

**第十二条** 公司董事、高级管理人员违反勤勉尽责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。若公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对执行董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十三条** 若董事、高级管理人员出现下列任一情形，董事会有权以决议形式决定减少、暂停或者终止向其发放薪酬：

- （一）被证券交易所公开谴责或者认定为不适当人选的；

- (二)因重大违法违规行为被公司股票上市地证券监管机构予以行政处罚的；
- (三)决策失误导致公司遭受重大的经济或者声誉损失，个人负有主要责任的；
- (四)公司董事、高级管理人员薪酬方案中规定的其他情形；
- (五)违反公司有关规定，对公司造成重大负面影响的其他情形。

## 第六章 附则

**第十四条** 本制度未尽事宜或本制度生效后颁布、修改的法律法规、行政规章、规范性文件与本制度相冲突的，以法律法规、行政规章、规范性文件的规定为准。

**第十五条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第十六条** 本制度自公司股东会审议批准后生效实施，本制度追溯至 2026 年 1 月 1 日起实施。

金财互联控股股份有限公司

2026 年 3 月 20 日