



山东金麒麟股份有限公司  
SHANDONG GOLD PHOENIX CO., LTD.

董事、高级管理人员  
2026 年度薪酬方案



根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规、规范性文件及《山东金麒麟股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司2026年实际经营目标与现状，参考所处行业、所在地区薪酬水平，拟定公司董事、高级管理人员2026年度薪酬方案，具体如下：

## 一、适用对象

公司2026年度任期内的董事、高级管理人员。其中，高级管理人员指由董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书以及经董事会认定或《公司章程》规定的其他高级管理人员。

## 二、适用期限

董事薪酬方案自公司股东会审议通过之日起生效，至新的薪酬方案通过之日自动失效。

高级管理人员薪酬方案自公司董事会审议通过之日起生效，至新的薪酬方案通过之日自动失效。

## 三、薪酬方案

**1、内部董事：**专职为公司服务并在公司领取薪酬的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事薪酬。

**2、独立董事：**独立董事薪酬方案：每人每年税前100,000元人民币（税前拾万元整），自任期开始按月发放。

**3、外部董事：**由公司股东提名推荐且未在公司担任除董事以外其他具体职务的非独立董事。股东会审议确定是否发放董事薪酬、董事薪酬标准。

**4、高级管理人员：**公司高级管理人员实行年薪制。薪酬由月度基本工资、月度绩效工资、年度绩效工资（年终奖）与中长期激励收入构成。其中绩效工资（含月度绩效工资、年度绩效工资）占年度基本工资与绩效工资之和的比例不低于 50%。

$$\text{薪酬}=\sum(\text{月度基本工资}+\text{月度绩效工资}+\text{年度绩效工资}+\text{中长期激励})$$

$$\text{绩效工资}=\sum(\text{月度绩效工资}+\text{年度绩效工资})$$

**公司高级管理人员薪酬结构与标准**

月度发放	月度基本工资	依据高级管理人员教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标。
	月度绩效工资	依据公司《绩效管理制度》，制定高级管理人员绩效考核方案，每月进行考核。
年度发放	年度绩效工资	以公司经营业绩及个人年度绩效考核为基础，依据经审计的财务数据开展。
中长期激励	股权激励计划 股票期权等	公司可视经营状况，依据相关法律法规，对企业发展过程中做出重要贡献的董事、高级管理人员给予专项激励和奖励。

**4.1 月度发放：**月度发放月度基本工资、月度绩效工资，工资标准将结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，逐月发放。其中月度绩效工资根据公司《绩效管理制度》，每月制定高级管理人员个人绩效考核方案，对不同岗位设定相应的考核指标及相应参数，每月考核后根据考核结果与基本工资一并发放。

**4.2 年度发放：**年度发放年度绩效工资，即年终奖，以公司经营业绩及个人年度绩效考核为基础，依据经审计的财务数据开展，在绩效评价后支付。

**4.3 中长期激励收入：**公司可视经营状况，根据相关法律法规规定，另行实施股权激励计划、股票期权等中长期激励机制，对企业发展过程中做出重要贡献的董事、高级管理人员给予专项激励和奖励。具体依公司相关激励方案执行。

根据相关法律法规和《公司章程》的有关规定，上述董事薪酬方案需提交股东会审议通过方可生效，高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日生效。

#### 四、薪酬调整及薪酬止付

1、若公司 2026 年度由盈转亏或亏损扩大，董事、高级管理人员平均绩效薪酬须下降；未下降的，应在年度报告中披露原因。

2、公司董事、高级管理人员 2026 年度薪酬的发放、止付追索、考核与调整等操作事宜，按照公司现行有效的《公司章程》《公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》的具体规定执行。