

金石资源集团股份有限公司 高级管理人员薪酬管理制度

(2025年12月修订)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善金石资源集团股份有限公司（以下简称“公司”）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，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规及《金石资源集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人（本公司称“财务总监”）、总地质师、运营总监以及《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）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- （二）责、权、利统一原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、与奖惩挂钩、与激励机制挂钩。

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在董事会的授权下，负责公司高级管理人员的薪酬标准与方案考核及管理；负责审查公司高级管理人员履行职责并对

其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

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。

第五条 公司人力资源部、财务中心配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。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。

第三章 薪酬的标准

第六条 高级管理人员出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

第七条 公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。董事会薪酬与考核委员会根据高管的职务和工作性质、工作时间及所承担的责任、风险、压力等，确定不同的薪酬标准，经公司董事会审议批准后执行。

（一）基本薪酬标准：主要依据职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定。

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营绩效、岗位绩效考核等综合确定。考核周期为年度考核，最终根据当年考核结果统算兑付。绩效薪酬的占比需符合监管相关规定。

公司薪酬与考核委员会在当年度结束后根据绩效评价标准、程序及公司薪酬制度，结合高级管理人员当年度经营绩效、工作能力、岗位职级等进行绩效评价并审核确认。

第八条 若公司处于亏损状态，应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求；若公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，高级管理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第四章 薪酬的发放

第九条 公司高级管理人员的绩效薪酬和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。公司应当确定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。

公司高级管理人员的基本薪酬按月平均发放。绩效薪酬根据年终考核结果一次性发放。

第十条 公司高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- (一) 代扣代缴个人所得税；
- (二) 各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- (三) 国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十一条 公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十二条 公司高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放或扣减部分绩效薪酬：

- (一) 被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- (二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- (三) 严重损害公司利益的；
- (四) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十三条 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。

第五章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断

变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十五条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

(一) 同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

(二) 通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

(三) 公司盈利状况。

(四) 公司发展战略或组织结构调整。

第十六条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的高级管理人员薪酬的补充。

第六章 附则

第十七条 公司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。

第十八条 本制度没有规定或与有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》规定不一致的，以有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十九条 本制度由公司董事会拟订，修改时亦同。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

金石资源集团股份有限公司

二〇二五年十二月十日