

**河北汇金集团股份有限公司**  
**董事、高级管理人员薪酬管理制度**

**2026年4月**

## 目 录

第一章	总 则 .....	1
第二章	薪酬管理机构 .....	2
第三章	薪酬构成与考核管理 .....	3
第四章	薪酬发放 .....	4
第五章	薪酬调整与止付追索 .....	5
第六章	附 则 .....	6

# 河北汇金集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为进一步完善河北汇金集团股份有限公司(以下简称“公司”)董事、高级管理人员的薪酬体系管理,建立科学有效的激励与约束机制,有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性,提高公司的经营管理效益,促进公司的持续健康发展,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第2号——创业板上市公司规范运作》等有关法律法规、规范性文件以及《河北汇金集团股份有限公司章程》(以下简称《公司章程》)的规定,结合公司实际,特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司下列人员:

- (一) 董事,包括独立董事、非独立董事;
- (二) 高级管理人员,包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监以及《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) 公开、公正、透明原则,参照目前的实际收入水平

确定，既要有利于强化激励与约束机制，又要符合企业的实际情况；

（二）坚持按劳分配与责、权、利相结合原则，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，防止短期行为，促进公司的长期、稳定发展；

（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，明确薪酬确定依据和具体构成。

**第五条** 董事的薪酬方案须经董事会审议后，提交股东会批准，并予以披露。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。

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。

**第六条** 公司人力资源部门及财务部门协助董事会薪酬与考核委员会，负责薪酬方案的具体实施，以及薪酬日常发放管理

工作。

### 第三章 薪酬构成与考核管理

**第七条** 公司董事、高级管理人员的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。

**第八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬标准如下：

（一）独立董事：领取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过，其出席董事会、股东会等按《公司章程》行使职权所需的合理费用据实报销。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）非独立董事：同时在公司担任其他职务的非独立董事，根据其担任的具体职务领取薪酬，不再另行领取董事津贴，且其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成。对于不在公司担任工作职务的非独立董事，不在公司领取薪酬或津贴，但其按《中华人民共和国公司法》和《公司章程》等有关规定行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。

（三）高级管理人员：其薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等构成，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。其中，基本薪酬根据岗位价值、专业能力、市场薪资行情、从业经验以及学历、职称、职业资格、

工龄等因素确定。绩效薪酬以年度绩效结果为基础，与公司年度经营绩效相挂钩。中长期激励收入包括但不限于股权激励、期权、员工持股计划等，具体方案由公司另行制定，并按规定履行国资审批等相关程序后实施。

**第九条** 公司董事、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，具体以当年实际情况为准。绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

**第十条** 如公司亏损，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。公司较上一年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，内部董事、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 薪酬发放

**第十一条** 公司独立董事的津贴按季度发放。

**第十二条** 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬管理制度执行。

**第十三条** 公司发放的薪酬、津贴均为税前金额，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、按照公司考勤规定的各项扣减支出、其它应由个人承担缴

纳的部分，剩余部分发放给个人。

**第十四条** 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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

## **第五章 薪酬调整与止付追索**

**第十五条** 薪酬方案的制定应为公司的经营战略服务，并随着公司的经营战略实际情况变化进行适当调整以适应公司长期稳定发展需要。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。薪酬调整依据为：

（一）所在地区、同行业薪酬增幅水平：通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集所在地区、同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）公司盈利状况；

（三）组织结构调整；

（四）岗位调整或职责变化。

**第十七条** 发生下列任一情形，董事会薪酬与考核委员会根据情节轻重评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效

薪酬和中长期激励收入的止付追索；董事会决定是否扣减或停止支付董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入，并全额或部分追回已发放的绩效薪酬或中长期激励收入：

（一）公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时；

（二）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。

## 第六章 附 则

**第十八条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》有关规定不一致的，以有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第十九条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十条** 本制度由公司董事会审议通过以后，报公司股东会审议通过之日起生效实施。修改时亦同。