

中金黄金股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为健全和完善中金黄金股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员的激励与约束机制，提升公司治理水平，促进公司高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及《中金黄金股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关规定，结合公司实际，制定本办法。

第二条 本办法所称董事、高级管理人员具体指：

（一）独立董事：独立董事是指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事。

（二）外部董事：由非公司员工等外部人员担任，不在公司负责执行层事务，分为专职外部董事、兼职外部董事。

（三）内部董事：在公司同时担任除董事外的全职职务，且直接参与日常经营管理并领取薪酬的董事。

（四）高级管理人员：公司总经理、副总经理、总会计师、董事会秘书、总法律顾问及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 基本原则：

（一）依法合规原则：严格遵守国家法律法规和监管规定，符合《上市公司治理准则》要求。

（二）市场化与公平性原则：薪酬水平与市场发展、岗位价值、个人能力和业绩贡献相匹配。

（三）责权利统一原则：薪酬与岗位职责、承担风险及管理权限相匹配。

（四）业绩导向原则：薪酬发放与公司经营业绩、个人绩效紧密挂钩。

（五）可持续发展原则：薪酬体系与公司中长期发展目标契合，兼顾公司、股东及员工利益。

第二章 管理机构与职责

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，在董事会的授权下，依据有关法律法规，履行董事、高级管理人员考核与薪酬管理相关职责。董事会薪酬与考核委员会的职责与权限详见《中金黄金股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作条例》。

第五条 公司人力资源部负责按规定准备薪酬核算所需材料、核算与发放薪酬等工作。

第三章 薪酬构成与标准

第六条 独立董事

公司综合考虑独立董事工作内容及对公司的贡献，向其发放独董津贴。

第七条 外部董事

专职外部董事不在公司领取薪酬，在其劳动关系所在企业领取薪酬；已退休的兼职外部董事由公司发放工作补贴，标准为税前 5000 元/月，年底考核为优秀的，额外发放税前 4 万元/年的工作补贴，考核为称职的，额外发放税前 2 万元/年的工作补贴。

第八条 内部董事和高级管理人员

薪酬由公司发放，兼任高级管理人员的董事，其薪酬按高级管理人员标准确定。

第九条 内部董事和高级管理人员的薪酬标准以公司经营业绩和个人绩效表现为导向，结合岗位职责重要性、分管工作目标完成度及公司整体经营规划等综合确定。

薪酬由基本年薪、绩效年薪、专项奖励、中长期激励（含任期激励、股权激励等）四个部分构成。

（一）基本年薪

基本年薪是年度基本收入，结合岗位职责、任职资格等因素综合确定，按月固定发放。

（二）绩效年薪

绩效年薪是与年度经营业绩考核结果挂钩的浮动收入，绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 50%。结合公司年度业绩考核情况及个人年度业绩考核结果综合确定。

（三）专项奖励

专项奖励是根据专项任务完成情况、考核结果等，在基本年薪和绩效年薪外进行的专项奖励。

（四）中长期激励

中长期激励包括任期激励、股权激励等，其中任期激励是与任期经营业绩考核结果挂钩的薪酬收入，实行股权激励等将另行编制实施方案。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整，参考同行业薪酬数据，结合公司盈利状况、组织结构调整情况及岗位变动等因素综合确定。

第四章 薪酬发放与调整

第十一条 内部董事、高级管理人员薪酬实行按月预发、年度清算的方式。

（一）基本薪酬按月预发；年度薪酬总额依据年度经营业绩考核结果核算，于年度报告披露及绩效评价完成后，扣减已预发部分后补发差额。

（二）专项奖励由公司一次性支付。

（三）任期激励于任期届满后一次性支付。

（四）其他中长期激励按照有关激励政策支付。

第十二条 董事和高级管理人员发生岗位变动的，自职务调整通知下发次月起，停发相关薪酬待遇；对于调整前已产生的绩效年薪、任期激励、中长期激励等，按实际任职时间及考核结果予以清算。

第十三条 内部董事和高级管理人员达到法定退休年龄退

休的，自退休次月起，停发相关薪酬待遇；退休前已产生的绩效年薪、任期激励、中长期激励等，按实际任职时间及考核结果予以清算。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬及津贴均为税前金额，公司按照国家法律法规及公司相关规定代扣代缴下列款项，扣除后剩余部分足额发放给个人：

（一）个人所得税；

（二）社会保险、住房公积金、企业年金费用中应由个人承担的部分；

（三）国家政策或公司制度规定的其他应由个人承担的款项。

第五章 薪酬追索与扣减

第十五条 公司董事和高级管理人员的薪酬实行薪酬追索扣回制度。

第十六条 薪酬追索扣回触发条件具体如下：

（一）违反国家有关法律法规、监管规定、公司章程或内部管理制度的；

（二）未履行或未正确履行职责，给公司造成重大经济损失或重大不良影响的；

（三）对公司财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错责任的；

（四）绩效考核结果存在虚假记载、误导性陈述或重大遗漏，导致已获薪酬发放依据不成立的；

（五）其他经公司董事会薪酬与考核委员会建议，并按规定程序审议后认定应当追索扣回薪酬的情形。

第十七条 薪酬追索扣回制度同样适用于已经离任或退休的人员。

第六章 附则

第十八条 本办法未尽事宜，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等相关法律法规以及《公司章程》有关规定执行。本办法与国家有关法律法规不一致的，按照国家规定执行。

第十九条 本办法由公司董事会负责解释。

第二十条 本办法自公司股东会审议通过之日起施行。