

四川金顶（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月制定）

（第十届董事会第二十四次会议审议通过）

第一章 总 则

第一条 为进一步完善四川金顶（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，使其更有效地履行相应职责和义务，提高公司的经营管理效益，确保公司长期稳定健康发展。根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》以及《公司章程》等有关法律、法规的规定，结合公司实际情况，特制定本管理制度。

第二条 本制度适用对象

- （一）董事：是指公司股东会选举产生的公司非独立董事和独立董事；
- （二）高级管理人员：是指公司董事会聘任的公司总经理、副总经理、董事会秘书和财务负责人。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则：体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时兼顾行业水平结合公司实际经营情况、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）责、权、利统一原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小、个人能力高低及责权利相结合等因素确定各个岗位基本薪酬标准；
- （三）长远发展原则：体现薪酬与公司长期持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则：薪酬发放严格与业绩结果挂钩，构建“激励促提升、约束防风险”的联动机制。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议董事薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员薪酬方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会（以下简称“薪酬与考核委员会”）是董事会根据《公司章程》规定设立的专门工作机构，负责制定和审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策、标准和考核实施方案等，明确薪酬确定依据和具体构成，并实施考核；负责对公司薪酬方案执行情况进行监督；并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；对本制度项下需止付追索的事项启动薪酬止付及追索程序。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第六条 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

第七条 董事薪酬方案由股东会决定，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。高级管理人员的薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第八条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会负责董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成和标准

第九条 公司董事薪酬

（一）独立董事：公司对独立董事实行固定津贴制，津贴标准参考同行业和属地上市公司独立董事津贴水平拟定，经董事会审议后提交股东会批准，按年度一次性发放。除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

（二）非独立董事：

1、外部董事：未在公司任职的非独立董事实行固定津贴制，经董事会审议后提交股东会批准，按年度一次性发放。外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用，由公司承担。

2、内部董事：公司不向内部董事另行发放津贴，公司内部董事根据其在公

司担任的具体职务领取相应的薪酬。公司内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据《公司董事、高级管理人员年度薪酬方案》执行。

第十条 公司高级管理人员（含董事长）薪酬由年基本薪酬+绩效薪酬+中长期激励收入等组成，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50%。

第十一条 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。薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平；
- （二）公司盈利状况；
- （三）绩效考核情况；
- （四）岗位发生变动的个别调整；
- （五）其他影响薪酬的要素。

第十二条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通员工的薪酬分配，推动薪酬分配向关键岗位和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高员工的薪酬水平。

第十三条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第四章 薪酬的支付及调整

第十四条 公司董事、高级管理人员薪酬的发放按照《公司董事、高级管理人员年度薪酬方案》以及公司员工相关管理制度和流程执行。

第十五条 董事、高级管理人员的薪酬为税前金额的，公司将按照国家 and 公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人；董事、高级管理人员的薪酬为税后金额的，公司按照国家 and 公司的有关规定，为其缴纳个人所得税及其他相关费用。

第十六条 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。公司应当确定董事、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，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

第十七条 公司较上一会计年度由盈转亏或亏损扩大时，非独立董事、高级管理人员平均绩效薪酬应相应下降，未下降的需充分披露理由。

第十八条 公司可以结合行业特性、业务模式等因素建立董事、高级管理人员薪酬递延支付机制，该机制应当明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第十九条 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。

第二十条 公司董事、高级管理人员的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做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第二十一条 公司可根据各项工作完成情况，对薪酬标准及考核实施方案进行修订和调整，具体由公司薪酬与考核委员会根据当年各项工作实际完成情况提请董事会确定。

第二十二条 经公司薪酬与考核委员会同意，可以临时为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对相关董事、高级管理人员薪酬的补充。

第五章 止付追索

第二十三条 严格执行追索扣回，公司董事、高级管理人员违反勤勉尽责义务导致公司重大决策失误，发生重大安全与质量责任事故、重大违法违纪事件等，给企业造成重大不良影响或造成资产重大损失的；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、停止支付未支付的薪酬、年度奖金、中长期激励和津贴等，并对相关行为发生期间已经支付的薪酬、年度奖金、中长期激励和津贴等进行全额或部分追回。

第二十四条 公司因财务造假等错报对财务进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员薪酬、年度奖金、中长期激励和津贴等收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十五条 公司董事、高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，

公司薪酬与考核委员会可根据实际情况减少发放、不予发放或追回已发放的部分或全部薪酬、年度奖金、中长期激励和津贴等：

- （一）被上海证券交易所公开谴责或被公开认定为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；
- （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）违反公司规章制度，情节严重的；
- （四）严重失职，营私舞弊，给公司造成重大经济损失或者声誉损害的；
- （五）公司董事会认定其他严重违反公司有关规定的；
- （六）对涉及违法犯罪的，自留置之日起，停发所有薪酬和各种福利待遇。

第六章 附则

第二十六条 本制度未尽事宜，或与后续颁布的法律、行政法规、部门规章及规范性文件和《公司章程》等相抵触时，按有关法律、行政法规、部门规章及规范性文件和《公司章程》等的规定执行。

第二十七条 本制度由董事会负责解释和修订。

第二十八条 本制度自股东会审议通过之日起生效施行。修订时亦同。