

# 金现代信息产业股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬与考核管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为规范金现代信息产业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员激励与约束机制，有效调动工作积极性和创造性，持续提升企业业绩，并为促进公司规范运作，提升公司法人治理水平，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事及《公司章程》规定的高级管理人员。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司同行业薪酬水平、公司经营业绩为基础，结合其岗位价值、承担责任和该任职人员的能力、绩效考核等确定，努力使薪酬兼具外部公平、内部公平以及个体公平。

**第四条** 公司董事、高级管理人员薪酬的分配遵循以下原则：

（一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时适当参考外部薪酬水平。

（二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小挂钩。

（三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展目标挂钩。

（四）绩效优先，体现与公司收益分享、风险共担的价值理念。

（五）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司董事和高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；负责审查公司董事和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。

**第六条** 公司董事薪酬方案经董事会审议通过后，由股东会审议批准；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。

公司高级管理人员薪酬方案由董事会审议批准，同时兼任公司董事的高级管理人员，在董事会或者薪酬与考核委员会对其进行评价或者讨论其报酬时，应当回避。

第七条 公司人力资源部和财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬构成与考核

#### 第八条 董事薪酬标准

(一) 公司向每位独立董事发放独立董事津贴。根据本公司的实际情况，公司每年度给予每位独立董事的津贴为人民币6万元（税前）。

(二) 非独立董事在公司兼任其他职务的，依据其与公司签署的相关合同、在公司担任的职务和实际负责的工作，以及公司相关薪酬考核制度领取薪酬，并享受公司各项社会保险及其他福利待遇，公司不再另行支付董事津贴。

(三) 非独立董事不在公司兼任其他职务的，公司不予发放薪酬或津贴。

第九条 在公司兼任职务的董事及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，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。

高级管理人员在公司（含子公司）兼多职的，其薪酬原则上按就高不就低确定，不重复计算。

第十条 基本薪酬根据公司薪酬体系，结合其岗位价值、承担责任和该任职人员的能力等综合要素确定。

第十一条 绩效薪酬根据公司设定的绩效评价标准，由董事会薪酬与考核委员会或委托第三方在年度结束后组织实施绩效评价，根据绩效评价结果核定绩效薪酬。

公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。董事会薪酬与考核委员会制定绩效考核方案时，应参考上年度薪酬水平基数，根据公司财务预算等指标，拟定下一年度的薪酬方案。

第十二条 公司可根据经营情况与市场变化制定股权激励、员工持股计划等中长期激励方案。

第十三条 公司薪酬与考核委员会在年度结束后，依据经审计的财务数据开展董事、高级管理人员的年度绩效考核。董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在上年度经审计的财务报告披露和绩效考核后发放。

第十四条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，在公司兼任职务的董事及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 薪酬支付和管理

第十五条 公司独立董事津贴按月发放。在公司兼任职务的董事及高级管理人员的基本薪酬按月发放。绩效薪酬可按照基本薪酬1倍以内的标准按月预发，剩余绩效薪酬待年度业绩考核评价后，根据公司核定的绩效年薪水平进行发放，若根据最终考核结果需退回预发绩效薪酬的，则相关人员应当按公司要求及时退回。

第十六条 在年度薪酬标准确定前，董事和高级管理人员薪酬暂按上年度标准核算与发放，标准确定后，按照新标准予以补发或扣除。

第十七条 公司独立董事、在公司兼任职务的董事及高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬和津贴并予以发放。

第十八条 公司独立董事、在公司兼任职务的董事及高级管理人员的薪酬、津贴均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，扣除下列事项后，剩余部分发放给个人。

- (一) 应由公司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。

## 第五章 薪酬止付与追索

第十九条 如因财务造假等错报对公司财务报告进行追溯重述的，公司应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十条 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，公司应当根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬收入进行全额或部分追回。

## 第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、《金现代信息产业股份有限公司章程》及其他有关规定执行。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十二条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十三条 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟订，报经董事会同意，并提交股东会审议通过后生效，修改时亦同。本制度追溯至2026年1月1日起实施。

金现代信息产业股份有限公司

2026年4月