

金财互联控股股份有限公司

高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善金财互联控股股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员薪酬管理，建立和完善对高级管理人员的薪酬激励与约束机制，调动公司高级管理人员的工作积极性和创造性，发挥薪酬对高级管理人员为实现公司战略目标、实现公司持续发展的激励作用，依据相关法律、法规及《公司章程》、《董事会薪酬委员会议事规则》的规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度所称公司高级管理人员，是指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等公司高级管理人员。

第三条 本制度作为确定公司高级管理人员薪酬标准的依据，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，同时与外部薪酬水平相符；

（二）体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（三）体现公司长远利益的原则，薪酬与公司经营业务增长、与公司持续健康发展的目标相符；

（四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与绩效考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会薪酬委员会是负责对高级管理人员进行绩效考核并确定薪酬的管理机构。董事会薪酬委员会依据《董事会薪酬委员会议事规则》行使对高级管理人员的薪酬管理职责。

第五条 董事会授权董事会薪酬委员会根据绩效考核情况确定公司高级管理人员的年薪总额。

第三章 薪酬发放和管理

第六条 公司高级管理人员薪酬实行年薪制，其年度薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分构成。

基本薪酬结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，按月支付。绩效薪酬在

会计年度结束之后，根据公司经营业绩与个人绩效情况经董事会薪酬委员会考核后按年发放。

第七条 公司董事会薪酬委员会根据董事会审定的年度经营计划，组织、实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

第八条 公司发放的高级管理人员薪酬均为税前金额。下列税费公司将按照国家公司的有关规定，从基本薪酬、绩效薪酬中直接扣除：

- （一）个人所得税；
- （二）按规定需由个人承担的各类社会保险费、公积金等费用；
- （三）按公司考勤等相关制度规定应扣减的其它规定款项等个人应承担的费用。

第九条 公司高级管理人员因换届、改选等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算当年绩效薪酬并予以发放。

第十条 公司高级管理人员在任职期间因违反法律法规、规章等或严重损害公司利益等出现以下任何一种情况的，不予发放当年绩效薪酬：

- （一）被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适当人员的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚的；
- （三）在任职期间未经批准擅自离职；
- （四）因严重损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务的；
- （五）具有《公司法》规定的不得担任公司高级管理人员情形的；
- （六）严重违反公司规章制度，受到公司内部留用察看以上处分的；
- （七）公司董事会认定不应发放绩效薪酬与奖励的其他情形。

第四章 薪酬调整

第十一条 公司可根据同行业薪酬增幅水平、通胀水平、公司经营效益情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整高级管理人员的薪酬标准。

第十二条 经公司董事会薪酬委员会审批，公司可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司高级管理人员的薪酬的补充。

第五章 附则

第十三条 如本制度与相关法律、法规、规范性文件等存在冲突，则以相关

法律、法规、规范性文件规定为准。

第十四条 本制度由董事会薪酬委员会拟订，公司董事会负责解释

第十五条 本制度由公司董事会审议通过后实施，修改时亦同。

金财互联控股股份有限公司

2023年10月27日