

# 金鸿控股集团股份有限公司

## 董事、监事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

第一条 为进一步完善金鸿控股集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、监事与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、监事及高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）等有关法律、法规及《金鸿控股集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），特制定本薪酬管理制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

- （一）董事包括非独立董事、独立董事；
- （二）监事包括股东代表监事、职工代表监事；
- （三）高级管理人员，包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《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）公平原则，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）责、权、利统一原则，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；
- （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在董事会的授权下，负责研究董事与高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议，研究和审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第五条 公司人力资源部门、财务部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、监事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第六条 公司董事薪酬方案及独立董事津贴方案由薪酬与考核委员会拟订，经公司董事会、股东大会审议批准后实施。

监事的薪酬方案由监事会提出拟订，经股东大会审议批准后实施。

公司高级管理人员的薪酬分配方案由薪酬与考核委员会拟订，经董事会审议批准后实施。

### 第三章 薪酬的构成及确定

第七条 公司董事、监事薪酬依据经股东大会审议通过的决议执行；公司高级管理人员的薪酬依据经董事会审议通过的决议执行。

第八条 公司董事、监事及高管人员的薪酬采取年薪制，是以年度为单位，分为“基础年薪”和“绩效年薪”两部分，具体金额由薪酬与绩效考核委员会拟定，董事会审议批准后确定。计算公式：薪酬总额=基础年薪+绩效年薪。

第九条 薪酬按照以下方式发放：

基础年薪：按月每月5日发放，如遇节假日发放时间应提前至节假日前最后一个工作日或者顺延至节假日后第一个工作日。

绩效年薪：根据董事、监事及高管人员的经营管理业绩和所承担的责任、风险，采取先考核，后兑现的方式。年度考核结束后，并经有效审议批准后发放。

### 第四章 薪酬的发放

第十条 独立董事的津贴按年发放。

第十一条 公司高级管理人员的基本薪酬按月平均发放。绩效部分根据年终考核结果一次性发放。

第十二条 公司董事、监事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从薪酬所得中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）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。

第十三条 公司董事、监事、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。

第十四条 公司董事、监事及高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司不予发放绩效年薪或奖金：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （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) 严重损害公司利益的；

(四) 公司董事会或监事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## 第五章 薪酬考核程序

第十五条 董事会审议确定的年度经营目标作为当年考核依据。

第十六条 薪酬与考核委员会在董事会年度会议召开前完成董事及高管人员的绩效考评工作，具体程序为：

(一) 薪酬与考核委员会按当年确定的经营目标，对董事及高管人员进行绩效评价；

(二) 薪酬与考核委员会提出董事、高管人员的报酬数额和奖励方式，表决通过后，报公司董事会审核批准，并将董事会核准的考核结果以书面形式通知考核对象。

第十七条 董事、高管人员如对薪酬与考核委员会的考核和评价有异议，可在收到通知后一周内向薪酬考核委员会提出申诉，由薪酬与考核委员会作出处理；如对薪酬考核委员会的处理结果仍不认可，可向董事会提出申诉。

第十八条 监事的薪酬考核由监事会负责。

## 第六章 附则

第十九条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规及公司章程执行。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。