

招金国际黄金股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善招金国际黄金股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立和完善经营者的激励约束机制，保持核心管理团队的稳定性，有效地调动董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《深圳证券交易所股票上市规则》《深圳证券交易所上市公司自律监管指引第1号——主板上市公司规范运作》《招金国际黄金股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等有关法律法规的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

第二条 适用人员：本制度适用于公司董事、高级管理人员。高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

1. 按岗位确定薪酬原则，公司内部各岗位薪酬体现各岗位对公司的价值，体现“责、权、利”的统一；
2. 按绩效评价的原则，明确标准、程序及主要评价体系；

3. 个人薪酬与公司长远利益相结合的原则；
4. 激励与约束并重、奖惩对等的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会负责审议公司高级管理人员的薪酬；公司股东会负责审议董事的薪酬。

第五条 公司董事会薪酬委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准与方案；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责情况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。

第三章 薪酬标准

第六条 公司董事和高级管理人员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。

第七条 董事、高级管理人员薪酬：

1. 独立董事薪酬实行独立董事津贴制，津贴标准由公司股东会审议决定。

2. 非独立董事不在公司领取董事津贴，在公司担任其他职务的非独立董事按其担任的职务领取薪酬。

3. 公司董事长及高级管理人员薪酬，按本制度第八条执行。

第八条 公司董事长、公司高级管理人员实行年薪制，年薪由基本薪酬和绩效薪酬组成。计算公式为：年度薪酬=基本薪酬+绩效薪酬。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%。公司董事长、高级管理人员在公司领取的报酬包括年度薪酬和其他奖励等。

1. 基本薪酬：根据董事长、高级管理人员管理岗位的主要范围、职责、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平为年度的基本报酬；

2. 绩效薪酬：根据公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、年度目标绩效为基础，与公司年度经营绩效及考核目标相挂钩，年终根据公司董事会薪酬委员会当年考核结果发放。

第九条 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职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进职工薪酬水平提高。

第十条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬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。

第四章 薪酬发放、调整及止付追索

第十一条 在公司领取薪酬的董事长、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬发放制度执行。独立董事津贴于股东会通过其任职或薪酬决议之日起的次月按月发放。

第十二条 公司董事长、高级管理人员的薪酬，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十三条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营情况的不断变化而作相应调整以适应公司持续健康发展的需要。

薪酬调整的主要依据包括但不限于同行业及地区薪酬水平、公司经营情况、公司发展战略、组织结构调整及个人岗位变动等。

第十四条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并追回相应超额发放部分。

公司董事、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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第五章 附则

第十五条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、中国证监会和深圳证券交易所的有关规定执行。如本制度与有关法

律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定相抵触的，以有关法律法规、规范性文件及《公司章程》的规定为准。

第十六条 本制度的制定、修改、解释权归公司董事会。

第十七条 本制度经股东会审议通过后实施。

招金国际黄金股份有限公司

2026 年4月