2
薪酬水平核定；绩效奖金按本方案第四条、第五条规定计算并发放。
四、绩效奖金
（一）奖金额度设定
1、公司薪酬管理机构根据公司年度经营目标、行业发展状况、董事及高级
管理人员任职岗位的责任大小与岗位价值，分别核定各适用对象的年度绩效奖金
额度；
2、绩效奖金占比原则上不低于基本薪酬与绩效奖金总额的 50%；
3、绩效奖金额度可根据公司年度经营实际情况、市场环境变化及岗位调整
等因素，由薪酬与考核委员会进行合理调整，调整结果需履行相应决策程序。
（二）绩效奖金计算
年度绩效奖金根据绩效奖金额度、公司经营业绩完成情况及个人年度考核结
果综合计算，计算公式为：
绩效奖金=绩效奖金额度×公司经营指标完成率×奖励系数×个人绩效系数
五、发放办法
（一）公司独立董事津贴按季度发放。
（二）公司非独立董事、高级管理人员的基本薪酬一般按月发放。
绩效奖金的发放按照公司薪酬制度执行，一定比例的绩效奖金在年度报告披
露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。
（三）任期不满完整年度的计发规则
1、因公司董事会、经营管理层换届、改选等原因新聘任的董事、高级管理
人员，当年任职期限不满一个完整会计年度的，根据当年绩效考核结果及实际任
期月份数折算发放绩效奖金。
2、因换届、改选、达到法定退休年龄等正常原因离任的董事、高级管理人
员，按其当年实际任期月份数及年度绩效考核结果，折算发放当年绩效奖金。
（四）不予发放的情形
董事、高级管理人员因违反公司规章制度、法律法规等情形被解聘/辞退的，
公司不再发放其当年绩效奖金。
（五）薪酬的税务处理
公司向董事、高级管理人员支付的基本工资、绩效奖金、津贴等所有薪酬收
入，均为含税金额，公司将按照国家税收法律法规的相关规定，代扣代缴个人所
得税。

3
六、考核与监督
1、薪酬与考核委员会对董事、高级管理人员的考核工作坚持公平、公正原
则，考核指标及结果向被考核对象进行反馈，被考核对象对考核结果有异议的，
可向薪酬与考核委员会提出申诉。
2、公司财务部、人力资源部门配合薪酬与考核委员会开展薪酬核算、发放
及考核相关工作，提供真实、准确的经营数据及履职资料。
3、公司董事、高级管理人员的薪酬发放情况将按照上市公司信息披露相关
规定，在公司年度报告中依规披露，接受股东及社会公众的监督。
七、薪酬的调整
公司根据行业薪酬水平变化、公司经营业绩、宏观经济环境、通货膨胀水平
及董事、高级管理人员的岗位调整、履职能力等因素，可对基本工资标准、绩效
奖金额度核定规则进行调整。薪酬调整方案由公司薪酬与考核委员会制定，报公
司董事会审议后，提交股东会批准（如需）。
八、审议程序
公司于 2026 年 3 月 24 日召开第四届董事会薪酬与考核委员会 2026 年度第
一次会议，审议《关于<2026 年度董事薪酬方案>的议案》《关于<2026 年度高级
管理人员薪酬方案>的议案》。其中，《关于<2026 年度董事薪酬方案>的议案》
全体委员回避表决，直接提交董事会审议；《关于<2026 年度高级管理人员薪酬
方案>的议案》经薪酬与考核委员会审议通过。
公司于 2026 年 3 月 25 日召开第四届董事会第二十次（定期）会议，审议《关
于<2026 年度董事薪酬方案>的议案》《关于<2026 年度高级管理人员薪酬方案> 的议案》。其中，《关于<2026 年度董事薪酬方案>的议案》全体董事回避表决，
直接提交股东会审议；《关于<2026 年度高级管理人员薪酬方案>的议案》经董
事会审议通过。
特此公告。
金龙羽集团股份有限公司
董事会
2026 年 3 月 27 日