

北矿科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬及考核管理办法

(2026年3月)

第一章 总则

第一条 为进一步完善北矿科技股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，规范公司董事和高级管理人员薪酬的管理，建立完善有效的激励与约束机制，充分调动董事和高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《上市公司治理准则》等法律法规和《北矿科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于公司董事和高级管理人员（包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、总法律顾问、总工程师等由董事会聘任的高级管理人员）。

公司党委书记、党委副书记、纪委书记参照本办法执行。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬分配以公司经营情况为基础，根据经营计划完成情况及分管工作完成情况，遵循以下原则分配：

- （一）坚持责、权、利相统一的原则；
- （二）坚持长期激励与短期激励相结合的原则；
- （三）坚持标准公平、程序公开、分配公正的原则。

第四条 工资总额决定机制：公司对董事、高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司董事、高级管理人员的工资总额以上年度工资总额为参考，结合公司经营业绩、个人履职情况以及公司未来发展规划等因素综合确定。

第二章 薪酬与考核管理

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，具体职责与权限见《北矿科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》。

第六条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。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薪酬时，该董事应当回避。

公司亏损时，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第七条 公司董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、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六十。

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、个人能力价值和业绩贡献相匹配，与公司可持续发展相协调。

第八条 公司综合管理部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高管人员薪酬方案的具体实施。

第九条 董事、高级管理人员薪酬标准如下：

（一）独立董事和外部董事

独立董事采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过后按季度发放；除此之外不再享受其他报酬、社保待遇等；外部董事不在公司领取津贴。独立董事和外部董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。独立董事、外部董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（二）内部董事

指在公司担任除董事外的其他职务的董事，按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，内部董事不再另行领取董事津贴。

（三）高级管理人员

高级管理人员的薪酬由年度薪酬（含基本薪酬、绩效薪酬）、任期激励两部分构成。

1.年度薪酬

年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬构成。

基本薪酬是指公司高级管理人员履行职责所领取的年度基本工资收入。基本薪酬标准具体根据高级管理人员的职级、岗位等综合因素确定。

绩效薪酬是指与高级管理人员年度考核评价结果相联系的收入，并根据公司年度经营业绩考核评价与个人年度履职综合评价结果确定。绩效薪酬占年度薪酬（基本薪酬与绩效薪酬之和）的比例不低于百分之六十。

2.任期激励

由董事会根据公司经理层成员任期制和契约化管理相关要求，结合公司经营实际，任期激励标准在不超过经理层任期内绩效薪酬总水平的一定比例确定，具体按照任期激励方案执行。

第十条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按月计算其当年薪酬。

第十一条 董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经薪酬与考核委员会提议可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，并报董事会批准，薪资标准按通过后的金额为准。

第十二条 高级管理人员兼任两个以上职务的，薪酬水平执行较高职务标准，兼任下属分子公司职务的，不得在兼职单位领取薪酬。

第十三条 经公司薪酬与考核委员会审批，并经董事会批准可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司内部董事、高级管理人员的薪酬补充。

第十四条 公司可以依照相关法律法规和《公司章程》，实施股权激励和员工持股等激励机制。

第三章 薪酬的发放和止付追索

第十五条 在公司领取薪酬的内部董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入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。

第十六条 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

第十七条 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司薪酬发放制度执行。

第十八条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一者，可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）离开本职岗位或不再具有董事、高级管理人员资格或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第十九条 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和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。公司董事、高级管理人员违反义务给上市公司造成损失，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和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第四章 附 则

第二十条 本办法未尽事宜，依照国家有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定执行；与有关法律、行政法规、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、行政法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

第二十一条 本办法解释权属于公司董事会。

第二十二条 本办法经公司股东会审议通过之日起生效并实施，原《北矿科技董事、高级管理人员薪酬及考核管理办法（2025年8月）》同时废止。