

## 新疆宝地矿业股份有限公司 关于确认公司董事及高级管理人员 2025 年度薪酬 及 2026 年度薪酬方案的公告

本公司董事会及全体董事保证本公告内容不存在任何虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担法律责任。

新疆宝地矿业股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 16 日召开第四届董事会第二十二次会议，审议通过《关于确认公司高级管理人员 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的议案》；基于谨慎性原则，全体董事对《关于确认公司董事 2025 年度薪酬及 2026 年度薪酬方案的议案》回避表决，将该议案直接提交公司 2025 年年度股东会审议。现将有关情况公告如下：

### 一、2025 年度董事薪酬及 2026 年度薪酬方案

#### （一）2025 年度董事薪酬

根据公司 2024 年年度股东大会审议通过的《关于确认董事 2024 年度薪酬及 2025 年度薪酬方案的议案》《公司董事及高级管理人员薪酬管理办法》及董事会薪酬与考核委员会制定的 2025 年度董事考核方案，公司董事会薪酬与考核委员会严格按照既定制度，完成对全体在职及离任的董事在其履职期间的绩效考核，考核结果按规定执行。

2025 年度，在公司担任实际工作岗位的非独立董事及职工代表董事的绩效考核指标全部达成。经核算，公司董事 2025 年度在其任期内的税前报酬如下表：

| 序号 | 姓名  | 职务     | 任职状态 | 从公司获得的税前报酬总额（万元） |
|----|-----|--------|------|------------------|
| 1  | 高 伟 | 董事长    | 现任   | 77.33            |
| 2  | 赵颀炜 | 董事、总经理 | 现任   | 66.48            |
| 3  | 戚俊杰 | 董事     | 现任   | 0.00             |
| 4  | 尚 德 | 董事     | 现任   | 0.00             |
| 5  | 周 毅 | 董事     | 现任   | 0.00             |

|    |     |        |    |       |
|----|-----|--------|----|-------|
| 6  | 杜金花 | 职工代表董事 | 现任 | 21.68 |
| 7  | 宋岩  | 独立董事   | 现任 | 7.00  |
| 8  | 王庆明 | 独立董事   | 现任 | 0.00  |
| 9  | 潘银生 | 独立董事   | 现任 | 7.00  |
| 10 | 邹艳平 | 原董事长   | 离任 | 0.00  |
| 11 | 姚瑶  | 原董事    | 离任 | 0.00  |

注：1. 在公司担任实际工作岗位的非独立董事：从公司获得的税前报酬总额包含基本年薪、当年预发绩效年薪、上一年度考核兑现绩效年薪、通信补贴、单位缴纳部分的社保、医保、公积金、企业年金、补充医疗保险。其中，当年预发的绩效年薪占绩效年薪总额的40%，未发放的60%绩效年薪在2025年年度报告披露和绩效评价后依据考评结果兑现，实际发放的绩效年薪占比均超过基本年薪与绩效年薪总额的50%。

2. 未在公司担任具体职务的非独立董事，不在公司领取薪酬，亦不领取董事津贴。

3. 职工代表董事：从公司获得的税前报酬总额自担任职工董事之日起计算，包含基本工资、岗位工资、技能工资、工龄工资、绩效工资、取暖费、单位缴纳部分的社保、医保、公积金、企业年金、补充医疗保险。

4. 独立董事：按照公司2023年第三次临时股东大会确定的标准，公司第四届董事会独立董事津贴为人民币7万元/年/人（税前），按年发放。

5. 根据独立董事王庆明出具的声明：根据《关于进一步规范党政领导干部在企业兼职（任职）问题的意见》等相关规定，其自愿放弃领取独立董事津贴。2025年度，王庆明先生未领取独立董事津贴。

6. 2025年度，公司无应披露的董事薪酬止付、追索事项；且无董事薪酬递延支付安排。

## （二）2026年度董事薪酬方案

为增强激励约束作用，充分调动董事的积极性和创造性，激发企业发展活力，促进公司稳健、有效发展，根据《公司章程》《公司董事会薪酬与考核委员会工作制度》《公司董事及高级管理人员薪酬管理办法》等相关规定，公司结合目前经济环境、所处行业、经营业绩并参考行业薪酬水平，在保障股东利益、实现公司与管理层共同发展的前提下，制定了公司2026年度董事的薪酬方案。具体如下：

### 1、2026年度董事薪酬方案的具体内容

#### （1）担任实际工作岗位的非独立董事

2026年度，在公司担任实际工作岗位的非独立董事，公司将根据年度工作目标和经营计划的完成情况及其岗位职责完成情况对其进行考核并发放年度薪酬，年度薪酬由基本年薪、绩效年薪、专项奖励三部分构成。

①基本年薪：基本年薪系满足董事个人的基本生活所需及职务工作保障，与岗位职责履行、管理幅度等紧密相关。基本年薪原则上按月支付。

②绩效年薪：绩效年薪主要依据《年度经营业绩责任书》考核结果、董事个人贡献等因素综合确定。董事个人保留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。绩效年薪可根据上一年度考核结果，按一定比例按月预发。绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 50%。

③专项奖励：专项奖励依据股东单位或政府机构下发的表彰奖励文件确定。

### **(2) 未担任具体职务的非独立董事**

未在公司担任具体职务的非独立董事（不含董事长），不在公司领取薪酬，亦不领取独立董事津贴。

### **(3) 职工代表董事**

职工代表董事按其在公司所担任的实际工作岗位领取薪酬。

### **(4) 独立董事**

根据公司 2023 年第三次临时股东大会审议通过的《关于调整独立董事津贴的议案》，公司第四届董事会独立董事津贴为人民币 7 万元/年/人（税前），按年发放。

独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及按法律法规和《公司章程》规定履行职权所需的费用均由公司承担。

## **2、薪酬方案的适用期限**

公司董事 2026 年度薪酬方案自公司 2025 年年度股东会议通过后生效，直至新的薪酬方案通过后自动失效。

## **3、其他规定**

（一）公司董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬根据其实际任期按此方案计算并予以发放。

（二）上述薪酬所涉及的个人所得税均由公司统一代扣代缴。

#### 4、实施程序

本薪酬方案尚需提交公司 2025 年年度股东会审议通过后生效，由董事会薪酬与考核委员会制定考核方案，授权公司人力资源部和财务资产部负责本方案的具体实施。

因本议案涉及全体董事薪酬，基于谨慎性原则，全体董事对本议案回避表决，直接提交公司 2025 年年度股东会审议。

### 二、2025 年度高级管理人员薪酬及 2026 年度薪酬方案

#### （一）2025 年度高级管理人员薪酬

根据公司第四届董事会第十次会议审议通过的《关于确认董事 2024 年度薪酬及 2025 年度薪酬方案的议案》及《公司董事及高级管理人员薪酬管理办法》及董事会薪酬与考核委员会制定的 2025 年度高级管理人员考核方案，公司董事会薪酬与考核委员会严格按照既定制度，完成对全体高级管理人员在其履职期间的绩效考核，考核结果按规定执行。

2025 年度，公司全体高级管理人员的绩效考核指标全部达成。经核算，公司高级管理人员 2025 年度在其任期内的税前报酬如下表：

| 序号 | 姓名  | 职务         | 任职状态 | 从公司获得的税前报酬总额（万元） |
|----|-----|------------|------|------------------|
| 1  | 赵颀炜 | 董事、总经理     | 现任   | 66.48            |
| 2  | 陈 韬 | 副总经理       | 现任   | 63.42            |
| 3  | 张丕洪 | 副总经理       | 现任   | 59.67            |
| 4  | 岳新强 | 副总经理       | 现任   | 60.39            |
| 5  | 王江朋 | 副总经理、董事会秘书 | 现任   | 59.11            |
| 6  | 王 灵 | 财务总监       | 现任   | 72.50            |

注：1. 高级管理人员：从公司获得的税前报酬总额包含基本年薪、当年预发绩效年薪、上一年度考核兑现绩效年薪、通信补贴，也包含单位缴纳部分的社保、医保、公积金、企业年金、补充医疗保险。其中，当年预发的绩效年薪占绩效年薪总额的 40%，未发放的 60%绩效年薪在 2025 年年度报告披露和绩效评价后依据考评结果兑现，实际发放的绩效年薪占比均超过基本年薪与绩效年薪总额的 50%。

2. 2025 年度，公司无应披露的高级管理人员薪酬止付、追索事项；且无高级管理人员薪酬递延支付安排。

#### （二）2026 年度高级管理人员薪酬方案

为增强激励约束作用，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，激发企业发展活力，促进公司稳健、有效发展，根据《公司章程》《公司董事会薪酬与考核委员会工作制度》《公司董事及高级管理人员薪酬管理办法》等相关规定，公司结合目前经济环境、所处行业、经营业绩并参考行业薪酬水平，在保障股东利益、实现公司与管理层共同发展的前提下，制定了公司 2026 年度高级管理人员的薪酬方案。具体如下：

### 1、适用对象

与公司签订劳动合同、在公司任职并领取薪酬的高级管理人员。

### 2、适用期限

高级管理人员的薪酬方案自公司第四届董事会第二十二次会议审议通过后生效，直至新的薪酬方案通过后自动失效。

### 3、薪酬标准

高级管理人员薪酬根据其担任的具体管理职务、实际工作绩效、公司经营业绩情况等因素综合评定年度薪酬，年度薪酬由基本年薪、绩效年薪、专项奖励三部分构成。

①基本年薪：基本年薪系满足高级管理人员的基本生活所需及职务工作保障，与岗位职责履行、管理幅度等紧密相关。基本年薪原则上按月支付。

②绩效年薪：绩效年薪主要依据《年度经营业绩责任书》考核结果、高级管理人员个人贡献等因素综合确定。高级管理人员个人保留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。绩效年薪可根据上一年度考核结果，按一定比例按月预发。绩效年薪占比原则上不低于基本年薪与绩效年薪总额的 50%。

③专项奖励：专项奖励依据股东单位或政府机构下发的表彰奖励文件确定。

### （三）其他说明

1、公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬根据其实际任期按此方案计算发放。

2、上述薪酬为税前金额，涉及个人所得税由公司统一代扣代缴。

#### **（四）实施程序**

本方案经公司第四届董事会第二十二次会议审议通过后正式生效，由董事会薪酬与考核委员会制定考核方案，授权公司人力资源部和财务资产部负责本方案的具体实施。

因本议案涉及董事、总经理赵颀炜先生，赵颀炜先生已对本议案回避表决。

特此公告。

新疆宝地矿业股份有限公司

董 事 会

2026年4月18日