

# 北京中岩大地股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善北京中岩大地股份有限公司（以下简称“公司”）治理结构，规范公司董事、高级管理人员薪酬管理，建立和完善有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，进一步保障股东利益与公司的可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规、规范性文件和《公司章程》，制定本制度。

**第二条** 适用对象

本制度适用于全体董事、高级管理人员。

董事：包括非独立董事（含职工代表董事）及独立董事；

高级管理人员：包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

**第三条** 激励原则：

1. 所有高管均遵循共享愿景、共担责任与风险、共享收益的理念。
2. 享受经营效益一定比例的提成，同时承担各种经营风险，对岗位绩效负有责任；享受绩效奖金，同时承担安全、商务、行政、廉洁等绩效责任；按股权激励方案约定拥有公司一定比例的股权，获得股权收益，同时承担股权连带责任风险。

### 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是董事会下属的对董事、高管人员进行考核并确定薪酬的管理机构，主要负责制定公司董事、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，向董事会提出建议。在董事会或者董事会薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

**第五条** 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。

**第六条** 公司人力行政中心为董事会薪酬与考核委员会提供专业支持，配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的制定与具体实施。

### 第三章 薪酬结构与标准

**第七条** 公司独立董事发放固定津贴，津贴标准由股东会审议确定。独立董事出席公司董事会、股东会等按《公司法》和《公司章程》相关规定行使其职责所需的合理费用由公司承担。

**第八条** 公司任职的董事、高级管理人员的薪酬，按以下标准确定：

(一) 在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬结构主要由基本工资、在岗津贴、绩效工资、效益奖金、股权激励等几部分构成。

(二) 基本薪酬：包含基本工资、在岗津贴等，主要依据工作岗位和工作内容、职位价值、责任、能力、市场薪酬等因素确定对应的岗位薪酬标准。公司董事、高级管理人员工资总额结合公司年度经营目标、行业薪酬水平、公司整体薪酬体系定位等核定，具体标准由薪酬与考核委员会制定并提交对应决策机构审议。

(三) 绩效薪酬：包含绩效工资、效益奖金等，根据公司当年经营指标实现情况及个人履行岗位绩效指标考核情况确定。绩效薪酬占比原则上不低于绩效薪酬与基本薪酬总和的 50%。公司经营指标、个人岗位绩效指标的制定以经审计的年度财务数据、公司年度战略落地情况为核心依据。

(四) 福利补贴：主要指国家法律规定的养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险、住房公积金等法定福利以及节日补贴、年度体检等公司提供的福利。

(五) 中长期激励主要包括但不限于岗位股权激励、员工持股计划等方式，根据中长期经营业绩与贡献，达到激励计划约定的业绩条件后即享受股权红利。公司岗位股权激励、员工持股计划等中长期激励的制定、变更及激励对象获授权益、行使权益的条件，由董事会薪酬与考核委员会制定方案并向董事会提出建议，经董事会、股东会审议通过后按监管要求披露。

#### 第四章 薪酬调整

**第九条** 公司可根据公司经营发展战略、经营效益情况、市场薪酬水平、组织结构及岗位调整等情况，不定期地调整公司董事、高级管理人员的薪酬标准以适应公司发展需要；董事薪酬调整方案经股东会审议批准，高级管理人员薪酬调整方案经董事会审议批准。

#### 第五章 薪酬发放

**第十条** 公司独立董事津贴按季度发放。

**第十一条** 在公司任职的非独立董事、高级管理人员的薪酬发放规定如下：

(一) 基本薪酬、福利补贴以及与考核相关的绩效工资部分，每月按考勤结果与绩效系数发放；

(二) 效益奖金部分在会计年度结束后，根据公司当年经营指标实现情况及个人履行岗位绩效指标考核情况确定后按年发放。其中一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

**第十二条** 公司发放的薪酬，均为税前金额。公司将按照国家和社会的相关规定代扣代缴个人所得税、社保公积金个人部分费用以及其他应由个人承担的部分。

**第十三条** 公司如因财务错报等原因对经营数据进行追溯重述时，应在财务数据追溯重述后1个月内，及时对董事、高级管理人员效益奖金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。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员如违反《公司章程》及公司制度约定义务给公司造成损失的，或因违法违规行为负有过错的，公司将根据情节轻重减少或停止支付未支付的效益奖金和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的效益和中长期激励收入进行全额或部分追回。

**第十五条** 公司董事、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津贴或薪酬并予以发放；离任后发现其在任期间存在违法违规行为、履职过错给公司造成损失的，公司仍可按本制度第十四条规定追回其已领取的绩效薪酬、中长期激励收入，该追责追偿权不因离任而灭失。

## 第六章 附则

**第十六条** 本制度自股东会审议通过之日起施行，如出现重大变化或明显有失公允情况，董事会薪酬与考核委员会有权做出调整建议，经董事会、股东会审议通过后调整。

**第十七条** 公司董事会拥有本制度的最终解释权。

北京中岩大地科技股份有限公司董事会

2026年4月