

证券代码：875050

证券简称：澳构科技

主办券商：中泰证券

江苏澳构矿业科技股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度（北交所上市 后适用）

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、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个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

江苏澳构矿业科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 27 日召开第二届董事会第二次会议，审议通过《关于制定和修订公司在北交所上市后适用的需要提交股东会审议的公司治理制度的议案》，议案表决结果：同意 9 票；反对 0 票；弃权 0 票。该议案尚需提交公司 2025 年年度股东会审议。

二、 分章节列示制度的主要内容

第一章 总则

第一条 为强化江苏澳构矿业科技股份有限公司（以下简称“本公司”或“公司”）资产经营责任，建立和完善现代企业董事、高级管理人员的激励与约束机制，使经营者利益与企业长期利益相结合，保持核心管理团队的稳定性，有效调动工作积极性和创造性，提高企业经营管理水平，持续提升企业业绩，促进企业健康、稳定、持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规及《江苏澳构矿业科技股份有限公司章程》的规定，特制定本制度。

第二条 本制度适用的对象为：

（一）非独立董事、独立董事；

（二）公司高级管理人员，包括：总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以外部薪酬调研水平、公司经营规模以及公司经营业绩为基础，结合公司经营计划和分管工作的职责、岗位价值以及该任职人员的能力等进行综合考核确定。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬及绩效考核原则：

（一）体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）体现责任权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（三）体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；

（四）体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第五条 根据公司经营发展情况，薪酬可以做相应的调整，调整依据包括但不限于：同行业薪酬水平、所在地区薪酬水平、通货膨胀水平、公司实际经营状况以及公司组织架构调整、职位、职责变化等。

第六条 本制度所指的薪酬是指公司董事、高级管理人员缴纳个人所得税前获得的收入。

第七条 董事、高级管理人员的其他福利参照公司相关规定执行。公司可为董事、高级管理人员购买职业责任保险。

第二章 管理机构及职责

第八条 薪酬与考核委员会的职责和权限：

（一）研究董事及高级管理人员的考核标准，进行考核并提出建议；

（二）根据董事及高级管理人员的管理岗位的主要范围、职责和重要性，并参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平，制定薪酬计划或方案；薪酬计划或方案包括但不限于：绩效评价标准、程序及主要评价体系，奖励和惩罚、追索的主要方案和制度等；

（三）审查公司董事（非独立董事）及高级管理人员履行职责的情况并对其

进行定期年度绩效考评，并提交考核评价意见和独立董事互评结果；

（四）负责对公司董事及高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督；

（五）董事会授权的其他事宜。

第九条 公司董事会薪酬与考核委员会是董事、高级管理人员考核并确定薪酬的管理机构。

第十条 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，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、本所相关规定及公司章程规定的其他事项。

第十一条 董事薪酬方案经董事会审议通过后，提交股东会批准，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报酬时，该董事应当回避。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第十二条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而做相应的调整以适应公司的进一步发展需要。公司董事及高级管理人员的年薪标准与公司发展不适应的，由董事会薪酬与考核委员会提出方案，报董事会批准。

第十三条 因公司业务发展的需要，需设立特殊激励方式以吸引人才的，不在本制度管理范围之内，公司将制定相关管理办法。

第十四条 高级管理人员岗位变动的，从变动次月起根据新岗标准执行相应绩效薪酬或岗位薪酬标准。

新聘的高级管理人员，自到任次月起享受本制度规定的薪酬，年终薪酬按照其任职月数计算兑现。

第三章 薪酬的构成与标准

第十五条 非独立董事、高级管理人员执行岗位年薪制，独立董事发放固定津贴。

第十六条 非独立董事、高级管理人员薪酬构成包括基本年薪、绩效薪酬、中长期激励收入等。

第十七条 非独立董事、高级管理人员的薪酬按以下标准确定：

（一）非独立董事、高级管理人员薪酬水平与其承担责任、风险和经营业绩挂钩；

（二）基本年薪按照其职位、责任、能力确定；

（三）绩效薪酬根据基本年薪标准、公司绩效完成情况、岗位绩效考核等综合考核的结果确定，考核由复合指标构成：公司经营目标完成情况、安全生产、规范运作、职业道德、保密规定、企业文化建设等多方面。公司于每年年初根据各管理岗位的情况，制定详细的考核指标及绩效薪酬水平，并与相关管理岗位人员签订业绩承诺书，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五十。

第十八条 经公司董事会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员薪酬的补充。

第十九条 鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经董事会审议通过的情况下，可以对按照上述标准得出的结果进行一定调整，并以通过后的金额为准。

第二十条 独立董事津贴标准根据《关于在上市公司建立独立董事制度的指导意见》的有关规定，由董事会提出议案，股东会审议通过。独立董事出席公司董事会、股东会等按《中华人民共和国公司法》和《江苏澳构矿业科技股份有限公司章程》等相关规定行使其他职责所需的合理费用由公司承担。

第四章 薪酬考核程序及发放

第二十一条 经营年度结束后，公司根据已签订的业绩承诺，结合相关管理人员的述职，综合财务、人力资源等职能部门出具的年度数据，组织并完成绩效考核评定，确定相关管理人员的绩效薪酬金额。

第二十二条 非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月平均发放；绩效薪酬按年度发放，年度绩效薪酬和奖励薪酬在会计年度结束后，由公司董事会薪酬与

考核委员会根据年度绩效考核结果，报公司董事会批准执行。年度绩效薪酬和奖励薪酬于次年一次性发放，并依法代扣代缴个人所得税。

第二十三条 高级管理人员兼任两个以上职务，薪酬以较高职务标准发放，兼任分、子公司或参股、实际控制单位职务的，不得在兼职单位领取除津贴外的薪酬。

第二十四条 独立董事的津贴根据年度津贴标准按年度发放。

第五章 约束机制

第二十五条 高级管理人员在职期间，出现以下情况的任何一种，公司可以扣发或不予发放绩效工资：

（一）严重违反公司各项规章制度或上市公司监管有关规定，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益的；

（三）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（四）高级管理人员由于个人原因被免职或擅自离职的。

第二十六条 高级管理人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。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绩效奖金并予以发放。

第二十七条 建立高层管理人员离任审计制度。在离任审计中，如发现在任期内的经营业绩不实，薪酬与考核委员会可对相关人员的年薪进行调整，要求高级管理人员限期退回超出应得部分的收入，并追究法律责任。

第二十八条 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。

第二十九条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大时，董事、高级管理人员平均绩效薪酬应有所下降，如未相应下降，应当披露原因。

第六章 附 则

第三十条 本制度未尽事宜，按有关法律、行政法规、中国证监会和北京证券交易所的有关规定执行。本制度与法律法规、行政规章、规范性文件、北京证券交易所的相关规则、《江苏澳构矿业科技股份有限公司章程》的有关规定相冲突的，以前述有关规定为准。

第三十一条 本制度由公司董事会负责解释，本制度经股东会审议通过后，自公司股票在北京证券交易所上市之日起生效。

江苏澳构矿业科技股份有限公司

董事会

2026年4月28日