

证券代码：920057

证券简称：百甲科技

公告编号：2026-040

## 徐州中煤百甲重钢科技股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

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

徐州中煤百甲重钢科技股份有限公司（以下简称公司）于 2026 年 4 月 28 日召开第四届董事会第十四次会议，审议通过《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，表决结果为：同意 9 票；反对 0 票；弃权 0 票。该议案尚需提交股东会审议。

#### 二、 分章节列示制度主要内容：

### 徐州中煤百甲重钢科技股份有限公司

### 董事、高级管理人员薪酬管理制度

#### 第一章 总则

**第一条** 为规范徐州中煤百甲重钢科技股份有限公司（以下简称公司）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等法律法规、规范性文件以及《徐州中煤百甲重钢科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，并结合公司实际情况，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于以下人员：

(一) 独立董事：是指不在公司担任除董事外的其他职务，并与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

(二) 非独立董事：包括内部董事和外部董事（如有）。内部董事，是指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；外部董事，是指不在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事；

(三) 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书。

**第三条** 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- (一) 公平、公正、公开原则；
- (二) 责、权、利相结合的原则；
- (三) 与公司长远发展相结合的原则；
- (四) 短期与长期激励相结合的原则；
- (五) 激励与约束相结合的原则。

## **第二章 薪酬管理机构**

**第四条** 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。公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬考核制度和薪酬方案，公司股东会负责审议董事的薪酬考核制度和薪酬方案。

**第五条** 公司人力资源部门、财务部门配合董事会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

## **第三章 薪酬标准和支付**

**第六条** 独立董事薪酬标准：

公司应当给予独立董事与其承担的职责相适应的津贴，津贴标准由董事会制定方案，并经股东会审议通过。独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

外部董事薪酬标准：

公司可向外部董事发放津贴，津贴标准由董事会制定方案，并经股东会审议

通过。其出席董事会、股东会等会议及按照相关法律、法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权的差旅费及其他合理费用由公司据实报销。

#### **第七条 内部董事、高级管理人员的薪酬构成：**

公司内部董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）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五十。

1、基本薪酬：结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月发放。

2、绩效薪酬：分为月度绩效薪酬和年度绩效薪酬。其中，月度绩效薪酬按月发放；年度绩效薪酬，根据公司整体业绩达成情况和个人核心指标完成情况，在年度报告披露和绩效评价后予以发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3、中长期激励收入（如有）：公司认为必要时，可以对董事及高级管理人员实施股权激励并进行相应的绩效考核。公司董事会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制定具体的考核办法。

**第八条** 公司董事、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、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第九条** 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入（如有）的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或者公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十一条** 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薪酬并予以发放。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

- （一）严重失职或者滥用职权的；

(二)因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或者北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或者予以处罚的；

(三)严重损害公司利益的；

(四)公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第十二条** 董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

**第十三条** 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

(一)同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或者公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

(二)通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

(三)公司盈利状况；

(四)公司组织结构调整；

(五)岗位发生变动的个别调整。

#### **第四章 薪酬止付追索**

**第十四条** 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（如有）予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第十五条** 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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

#### **第五章 附则**

**第十六条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件、北交所业务规则以及《公司章程》的有关规定执行。本制度与国家有关法律法规、规范性文件、北交所业务规则以及《公司章程》的有关规定不一致的，以国家有关法律法规、规范性文件、北交所业务规则以及《公司章程》的有关规定为准。

**第十七条** 本制度由董事会负责解释。

**第十八条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效并实施。

徐州中煤百甲重钢科技股份有限公司

董事会

2026年4月29日