

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告之內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部分內容而產生或因依賴該等內容而引致之任何損失承擔任何責任。



SD-GOLD

SHANDONG GOLD MINING CO., LTD.

山東黃金礦業股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：1787)

海外監管公告

本公告乃根據香港聯合交易所有限公司證券上市規則第13.10B條作出。

茲載列山東黃金礦業股份有限公司(「本公司」)在上海證券交易所網站(www.sse.com.cn)刊登之《山東黃金礦業股份有限公司僱員多元化管理辦法》、《山東黃金礦業股份有限公司董事會成員多元化制度》、《山東黃金礦業股份有限公司股東提名人選參選董事的程序規範》及《山東黃金礦業股份有限公司董事、高級管理人員薪酬管理制度》，僅供參閱。

承董事會命
山東黃金礦業股份有限公司
董事長
韓耀東

中國濟南，2026年5月29日

於本公告日期，本公司執行董事為修國林先生、徐建新先生、湯琦先生和劉延芬女士；本公司非執行董事為韓耀東先生和劉欽先生；及本公司獨立非執行董事為戰凱先生、劉懷鏡先生和趙峰女士。

山东黄金矿业股份有限公司

雇员多元化管理办法

第一条 总则

为建立公平、包容的职场环境，禁止基于种族、性别、年龄、宗教、疾病、地域等任何形式的歧视，满足法律法规要求，提升企业社会责任形象，制定该管理办法。

第二条 适用范围

（一）适用对象：山东黄金矿业股份有限公司（以下简称“公司”）及其附属公司（统称“集团”）全体雇员（包含高级管理人员）。

（二）适用场景：招聘录用、员工发展、薪酬福利等雇员全职业生命周期管理活动。

第三条 核心原则

（一）包容性文化：营造尊重差异、平等参与的工作环境，禁止任何形式的歧视与偏见。

（二）机会均等：在人力资源管理、公司治理等环节确保公平性，以能力与贡献为核心评估标准。

（三）动态优化：定期评估多元化政策的实施效果，结合行业趋势与公司战略调整目标。

第四条 职责分工

（一）公司负责人力资源的部门

负责制度制定、落地，培训组织、投诉受理、数据统计等相关工作。

（二）公司负责法律事务的部门

负责法律合规审核、争议事件法律支持，处理对应投诉、申诉和举报。

（三）公司各部门、业务中心以及集团下各附属公司

负责配合、落实雇员多元化管理。

第五条 管理措施

（一）招聘与录用

1. 招聘信息中，禁止提出使用“限男性”“某地域优先或者”等歧视性描述以及限制婚育、身高等要求。

2. 使用 AI 工具筛选简历，要隐去候选人姓名、性别、年龄等敏感信息。

3. 面试环节，避免询问与岗位无关的个人信息（如婚育状况、宗教信仰等）。

（二）特殊群体支持与关爱

1. 对于少数民族员工、海外员工，如有需要，提供双语版劳动合同、集团重要政策等材料。

2. 对于残障员工，配置相关的办公设施、环境。

3. 提供母婴室等女性关爱。

（三）培训与发展

建立多元化培训体系，涵盖反歧视政策解读、多元化团队领导力、属地化合规培训、为达到性别多元化而订立的政策及可计量目标等内容，并记录相关达标进度。

公司定期按照《香港联合交易所有限公司证券上市规则》的要求披露及解释本管理办法的执行情况及全体雇员以及高级管理人员的性别比例。

第六条 附则

（一）本管理办法由公司负责人力资源的部门负责解释。

（二）本管理办法自发布之日起施行。

山东黄金矿业股份有限公司

董事会成员多元化制度

第一条 目的

山东黄金矿业股份有限公司（以下简称“本公司”）认同董事会成员多元化对企业管治及董事会行之有效的重要性。

本制度旨在列载基本原则，以确保本公司董事会的成员在技能、经验以及视角的多元化方面达到适当的平衡，从而提升董事会的有效运作并保持高标准的企业管治水平。

第二条 提名与委任

董事会成员的提名与委任将继续以用人唯才为原则，以日常的业务需求为基准，并考虑董事会成员多元化的裨益。

本公司董事会下设提名委员会主要负责制定董事会成员多元化政策，并物色具备合适资格可担任董事的人士并在甄选过程中充分考虑董事会成员多元化的政策。

第三条 可计量目标

甄选候选人将以一系列多元化范畴为基准，并参考本公司的业务模式和特定需求，包括但不限于性别、年龄、种族、语言、文化及教育背景、行业经验和专业经验。在考虑上述有关因素后，提名委员会按董事人选的特长及可为公司及董事会作出的贡献，向董事会提出最终的委任建议。

公司应避免单一性别董事会。若出现单一性别董事会，提名委员会应积极物色合资格的人选在合理的期间重新满足董事会多元化要求。

第四条 监察与汇报

董事会提名委员会负责检讨本制度、拓展并检讨可计量目标，以确保本制度的执行，并监察可计量目标的实现进度。

董事会应至少每年检讨本制度的执行与可计量目标，以确保本制度的有效性。

第五条 本制度的披露

本制度概要及为执行本制度而制定的可计量目标和达标进度将在本公司年报内披露，及/或依据《香港联合交易所有限公司证券上市规则》之要求进行披露。

第六条 附则

本制度自董事会审议通过起生效并施行。自本制度生效之日，公司原《董事会成员多元化制度》（2022年10月修订）自动失效。

本制度未尽事宜或者本制度有关规定与国家法律、行政法规、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》等有关规定不一致的，按照相关法律、行政法规、公司股票上市地证券监管规则以及《公司章程》的规定执行。

本制度的解释权和修订权归属公司董事会。

山东黄金矿业股份有限公司

股东提名人选参选董事的程序规范

第一条 为了进一步明确山东黄金矿业股份有限公司（以下简称“公司”）董事候选人的提名程序，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》《香港联合交易所有限公司证券上市规则》（以下简称“《香港上市规则》”）及其他适用法律、法规、规范性文件以及《山东黄金矿业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本规范。

第二条 董事候选人的提名程序及董事任期

董事由股东会选举或更换，任期三年。董事任期届满，可连选连任。董事长由全体董事会成员的过半数选举和罢免，董事长任期三年，可以连选连任。独立董事连任一般不应超过六年，但相关法律、行政法规及公司股票上市地证券监管规则另有规定的除外。

董事任期从就任之日起计算，至本届董事会任期届满时为止。董事任期届满未及时改选，在改选出的董事就任前，原董事仍应当依照法律、行政法规、部门规章和《公司章程》的规定，履行董事职务。

单独或者合计持有公司 1%以上股份的股东有权提名公司董事（包括独立董事）的候选人。提名独立董事还应当符合法律、行政法规及部门规章的有关规定。股东提名董事候选人应以书面方式于股东会召开日期前 10 天送交董事会或会议召集人。

董事（含独立董事）最终候选人由董事会确定，董事会负责对候选人资格进行审查。董事会经审查并通过决议确定董事候选人后，在股东会上必须将上述股东提出的董事候选人以单独的提案提请股东会审议。

提名董事候选人的提案以及简历应当在召开股东会的会议通知中列明候选人的详细资料，保证股东在投票时对候选人有足够的了解。董事候选人应在股东会通知公告前作出书面承诺，同意接受提名，承诺提名人披露的候选人的资料真实、准确、完整，并保证当选后切实履行董事职责。公司董事会提名委员会应当对董事候选人是否符合任职资格进行审核。公司在披露董事候选人情况时，应当同步披露董事会提名委员会的审核意见。

由董事会委任为董事以填补董事会某临时空缺或增加董事会名额的任何人士，只任职至公司在其获委任后的首个年度股东会为止，并有资格重选连任。

公司须让股东有机会向其发出提名某名人士于股东会上参选董事的通知。若遇股东会会议通知发出后收到股东递交上述通知，公司将须考虑是否需要将选举董事的会议押后，并于股东会举行日期不少于 10 个营业日前，根据《香港上市规则》第 13.51（2）条所规定就披露有关获提名董事候选人个人资料，刊登公告或补充通函。

第三条 除非有特别说明，本规范所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

第四条 本规范未尽事宜或与本规范生效后颁布的法律、行政法规、规范性文件、《香港上市规则》等上市地相关监管规则或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、规范性文件、《香港上市规则》等上市地相关监管规则和《公司章程》的规定执行，并立即修订本规范，报董事会审议通过。

第五条 本规范由董事会审议通过之日起生效并实施。自本规范生效之日，公司原《股东提名人选参选董事的程序规范》（2022 年 10 月修订）自动失效。

第六条 本规范的解释权和修订权归属公司董事会。

山东黄金矿业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善山东黄金矿业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提高公司经营管理水平，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律法规、规范性文件以及《山东黄金矿业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际，制定本制度。

第二条 本制度激励对象包括与公司签订劳动合同的董事和高级管理人员。公司高级管理人员包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

（一）责权利相统一原则：薪酬水平与岗位价值、责任义务相匹配，按劳分配，强化责任约束。

（二）效益市场导向原则：薪酬与公司效益、个人业绩挂钩，兼顾市场水平和行业特点。

（三）长期稳健发展原则：薪酬体系与公司持续稳定健康发展目标相匹配，保障长期价值创造。

（四）激励约束并重原则：薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩，奖优罚劣，有效约束。

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。

第五条 董事薪酬方案由股东会决定，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。上市公司亏损时应

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。

第六条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合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具体实施。

第三章 薪酬结构

第七条 独立董事采取固定津贴制度，津贴标准由薪酬与考核委员会制定预案，经董事会审议后，提交股东会表决通过，并在公司年度报告中予以披露，除此以外，不再另行发放其他薪酬。

第八条 在公司担任职务（除董事职务外）的非独立董事（包括职工董事），按其岗位对应的薪酬与考核管理办法执行，不再另行领取董事薪酬。

第九条 在公司担任职务的董事和高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬等构成，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 50%。

第十条 董事及高级管理人员的薪酬将随公司经营状况的变化而相应调整，以满足公司进一步发展的需要。调整时可综合考虑同行业薪酬水平、公司盈利状况及组织结构调整等因素。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十一条 董事会薪酬与考核委员会负责组织对公司董事、高级管理人员的绩效考核。考核依据公司总体战略目标和年度经营目标，并结合经营业绩进行。

第十二条 基本薪酬结合行业与地区薪酬水平、岗位职责及履职情况确定，按月发放。

第十三条 绩效薪酬根据年度业绩完成情况进行核定和兑现。公司董事、高级管理人员当期绩效薪酬可按一定比例每月预发，待年度绩效薪酬数额核定后，再进行清算；具体金额依据经审计的年度财务数据及相应年度的考核结果确定。

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、辞职等原因离职的，按其实际任期和绩效结果计算薪酬并予以发放。

第十五条 公司董事、高级管理人员薪酬为税前金额，公司将按照国家及公司相关规定，从薪酬中代扣代缴以下款项：

（一）个人所得税；

（二）各类社会保险费用、住房公积金中应由个人承担的部分；

(三) 国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

第五章 薪酬止付追索

第十六条 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予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十七条 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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

第十八条 相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 附则

第十九条 本制度未尽事项，适用有关法律、行政法规、规范性文件及《公司章程》的规定。本制度与上述规定相抵触时，以上述规定为准。

第二十条 本制度由公司董事会负责解释。

第二十一条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。