

山东金岭矿业股份有限公司 关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

山东金岭矿业股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 3 月 26 日召开了第十届董事会第十六次会议，审议通过了《关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的议案》。根据《公司法》《上市公司治理准则》和《公司章程》等相关制度，为进一步提高公司治理水平，建立和完善经营者的激励约束机制，充分调动高级管理人员的积极性和创造性，促进公司健康、持续、稳定发展，结合公司经营规模等实际情况，并参照行业及地区薪酬水平，公司拟定了高级管理人员薪酬方案。具体内容如下：

一、适用对象

本方案适用于《公司章程》规定的高级管理人员。

二、高级管理人员薪酬结构

公司高级管理人员的薪酬由基本年薪和绩效年薪构成：

1. 基本年薪

根据对应层级、职位价值、个人责任与能力、市场薪酬水平等因素综合确定，按月固定发放。

2. 绩效年薪=月度绩效奖金+年度绩效考核奖金

以年度经营目标为考核基础，根据考核期内公司经营效益情况和个人工作业绩完成情况核定。绩效年薪占比原则上不低于年度薪酬总收入（即：基本年薪+绩效年薪）水平的 60%。副总经理、董事会秘书、财务负责人

根据考核情况按总经理绩效薪资的 60%-90%考核后发放。

三、其他事项

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，按其实际任期计算薪酬，并予以发放。

2. 公司高级管理人员建立绩效年薪递延支付机制，延期支付期不少于三年。对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，公司将根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬收入进行全额或部分追回。

3. 公司按照国家税收法律法规规定，代扣代缴高级管理人员薪酬相关的个人所得税。

4. 高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

5. 本方案自公司董事会审议通过之日起生效。

四、备查文件

1. 第十届董事会第十六次会议决议；

2. 第十届董事会薪酬与考核委员会第三次会议决议。

特此公告。

山东金岭矿业股份有限公司

董事会

2026 年 3 月 28 日