

北京高盟新材料股份有限公司

高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

(2017 年 4 月 19 日第三届董事会第八次会议修订)

第一章 总 则

第一条 为推进北京高盟新材料股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的高级管理人员（以下简称“高管人员”）薪酬激励约束机制，有效地调动高管人员的积极性、主动性和创造性，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长，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《北京高盟新材料股份有限公司公司章程》，结合公司实际，特制定本制度。

第二条 本办法适用对象为公司高管人员，具体包括以下人员：

- （一）公司董事长、副董事长、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。
- （二）公司董事会认定的其他人员。

第三条 公司高管人员的薪酬分配与考核应以企业经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和高管人员分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定高管人员的年度薪酬分配。

第四条 公司高管人员薪酬的确定应遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构及职责

第五条 董事会的职责和权限：

- （一）审批制定公司高管人员薪酬管理及绩效考核制度；

(二) 审批制定公司高管团队年度整体绩效目标，并进行绩效考核。

第六条 薪酬与考核委员会的职责和权限：

- (一) 起草提出公司高管人员薪酬管理及绩效考核制度，报董事会审批；
- (二) 审批公司高管人员年度绩效考核实施方案；
- (三) 对公司薪酬制度执行情况进行监督；
- (四) 检查公司高管人员的履行职责情况。

第七条 总经理的职责和权限：

- (一) 制定公司高管人员年度绩效考核具体办法，薪酬与考核委员会批准后并组织实施；
- (二) 牵头成立绩效考核小组，负责对高管人员绩效考核的日常工作；
- (三) 组织对高管人员进行年度考核；
- (四) 根据本制度以及绩效考核具体办法的规定，拟定高管人员的绩效薪酬分配。

第三章 薪酬的构成

第八条 高管人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬两部分组成。

第九条 基本薪酬

- (一) 基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，分十二个月按月发放；
- (二) 公司高管人员年度收入实行年薪制，年薪水平与其承担责任、风险、经营业绩以及公司整体经营成果成正比；
- (三) 公司高管人员基本年薪由公司薪酬与考核委员会向公司董事会提出，由董事会审定。

第十条 绩效薪酬

- (一) 绩效薪酬是高管人员不可预期的薪酬，是根据公司年度总体经营业绩完成情况、高管人员的绩效考核和业绩目标、勤勉尽职等方面的评价情况确定的薪酬；
- (二) 公司高管人员绩效薪酬于年度结束后统一发放，可以由公司总经理、

财务负责人和人力资源管理部门确定具体的发放计划，可以在未来不超过 12 个月的若干月份以及在考核年度的次年年底一次性发放。

（三）经公司董事会薪酬与考核委员会提案，公司董事会审批，可以临时性地为专门事项（项目）设立专项奖励或惩罚，作为对公司高管人员的薪酬的补充。

（四）鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经过公司薪酬与考核委员会提案、董事会审议通过的情况下，前述公司高管人员薪酬标准可进行调整，并以通过后的标准实施。

第十一条 高管人员任职期间，出现下列情形之一时，年度绩效考核为零分，不予发放年度绩效薪酬，若已发放的，亦应予以追回：

（一）严重违反公司各项规章制度，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）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

（四）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适当人员的；

（五）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；

（六）董事会认为不应发放年度绩效薪酬与奖励的其他情形。

第四章 考核与实施程序

第十二条 高管绩效考核工作应在会计师事务所完成年度审计后一个月内完成，由公司总经理根据年度经营目标的整体完成情况和每位高管分管部门考核指标完成情况以及薪酬分配政策，确定高管人员的年度绩效薪酬方案，报薪酬与考核委员会审核。

第十三条 绩效薪酬方案确定后，由公司总经理、财务负责人和人力资源管理部门制定具体的发放计划，可以在未来不超过 12 个月的若干月份以及在考核年度的次年年底一次性发放。

第十四条 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，董事会可以调整总经理及高管团队的考核指标。总经理可以相应调整副总经理等其他高管

人员的考核指标。

第五章 其他激励事项

第十五条 公司可实施股权激励计划对高管人员进行激励，激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度，年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。高管人员的股权激励由薪酬与考核委员会负责拟定股权激励计划草案，并提交董事会审议。股权激励的相关事项根据国家的相关法律、法规等确定。

第十六条 公司可依据具体情况通过董事会薪酬与考核委员会提案，董事会审批的方式，对高管人员提出其他奖惩措施。

第十七条 上述薪酬均为税前金额，其所涉及的个人所得税统一由公司代扣代缴。

第六章 附 则

第十八条 本办法作为高管人员薪酬与绩效考核体系的基本制度，如有其它具体实施细则可另行确定，并作为本办法的组成部分。

第十九条 本办法解释权归公司董事会。

第二十条 本次修订自公司董事会审批通过之日起生效，同时 2012 年 8 月 15 日第一届董事会第十三次会议通过的原管理制度自动失效。

第二十一条 本办法如与国家立法机关、监管机构发布的最新法律、法规和规章存在冲突，以最新法律、法规和规章规定为准，本制度如与《公司章程》相抵触，以《公司章程》为准。除前述法律法规及《公司章程》外，公司其他制度与本制度相抵触遵循本制度。

北京高盟新材料股份有限公司董事会

2017 年 4 月 19 日