

北京当升材料科技股份有限公司

高级管理人员薪酬及考核管理制度

第一章 总则

第一条 总述

为进一步提高北京当升材料科技股份有限公司（以下称“公司”）的经营管理水平，充分调动公司高级管理人员的积极性、主动性和创造性，建立与现代公司制度相适应的高级管理人员薪酬激励约束机制，现根据《中华人民共和国公司法》、《中华人民共和国证券法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》及国家其他有关规定，在充分考虑公司经营情况及行业特点的基础上，特制定本制度。

第二条 目的

- （一）确保公司年度内各项经营目标的达成；
- （二）推进公司实现长期持续快速发展。

第三条 适用范围

本制度适用于总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员。

第四条 公司高级管理人员的薪酬分配与考核以公司持续健康发展为出发点，坚持目标引领，根据公司年度经营计划和高级管理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级管理人员的薪酬分配。

第五条 公司高级管理人员薪酬的确定应遵循以下原则：

- （一）坚持公开、公正、公平、透明的基本原则；
- （二）坚持责、权、利相结合的原则，公司对高级管理人员的绩效评价应当成为确定高级管理人员薪酬以及其他激励方式的依据；
- （三）建立高级管理人员的薪酬与公司绩效和个人业绩相关的激励机制，以吸引人才，保持高级管理人员的稳定；

（四）注重相关行业同等职位薪酬水平，制定有吸引力的薪酬考核制度，保持公司薪酬的吸引力及相关行业同等职位薪酬水平市场竞争力；

（五）坚持短期稳定与长期激励相结合的原则，薪酬体系与公司长远利益相结合的原则。

第二章 管理机构

第六条 董事会的职责和权限

- （一）审批公司高级管理人员薪酬及考核管理制度；
- （二）审批公司年度考核目标，并以此对高级管理人员进行年度绩效考核；
- （三）审批公司高级管理人员薪酬方案。

第七条 薪酬与考核委员会的职责和权限

- （一）研究高级管理人员的薪酬政策与考核标准，组织起草公司高级管理人员薪酬及考核管理制度，报董事会审批；
- （二）负责组织公司高级管理人员的年度考核并拟定高级管理人员年度薪酬方案，报董事会审批。

第八条 兼任公司董事的高级管理人员按其在公司担任职务标准领取薪酬，其薪酬方案由股东大会批准。

第三章 高级管理人员的薪酬构成

第九条 高级管理人员的薪酬实行年薪制，经营业绩考核结果与高级管理人员年度薪酬挂钩。年度薪酬由基础薪酬、绩效薪酬和董事长特别奖励构成。

（一）基础薪酬：主要考虑其所在行业的岗位价值及通货膨胀，基础薪酬标准见下表。

表 1：基础薪酬

职务	基础薪酬（万元/年）
----	------------

总经理	40-50
副总经理、董事会秘书、财务负责人	30-45

(二) 绩效薪酬：绩效薪酬与公司业绩紧密挂钩，根据公司经营目标完成情况，高级管理人员的绩效薪酬根据其基础薪酬乘以相关系数确定。相关系数标准见下表。

表 2：绩效薪酬

职务	相关系数
总经理	0-3
副总经理、董事会秘书、财务负责人	0-3

(三) 董事长特别奖励：公司年度内高级管理人员为公司发展作出突出贡献，可由董事长提出对高级管理人员的特别奖励，由董事会审定。

第四章 薪酬的支付与管理

第十条 薪酬发放及考核

(一) 高级管理人员的基础薪酬，原则上按月平均发放，公司可根据高级管理人员的工作情况进行考核；

(二) 高级管理人员的绩效薪酬，经薪酬与考核委员会考核，报董事会批准后发放；

(三) 董事长特别奖励，由董事长提出方案，报董事会批准后发放。

第十一条 公司高级管理人员的薪酬为税前收入，高级管理人员需按规定缴纳社会保险费和住房公积金、个人所得税等各项税费，应由个人缴纳部分，在支付时由公司代扣代缴。

第十二条 因工作岗位发生变动的，离任与接任者以任免通知确定的时间为准，按任免时段发放当年基础薪酬和绩效薪酬。

第十三条 公司人力资源部及财务部协助实施本制度，确保薪酬支付与管理

的合理、规范。

第五章 年度考核目标的确定与考核

第十四条 经营年度之初，公司管理层提出本年度经营考核目标建议值，薪酬与考核委员会根据业绩考核相关要求、公司三年滚动规划、经营状况和年度预算情况进行审核，提交董事会确定，由公司董事长代表董事会与公司总经理签订考核责任书。

第十五条 公司总经理对公司年度经营考核目标进行分解，并根据分解的年度目标和高级管理人员职责与其他高级管理人员签订年度目标责任书。

第十六条 经营年度结束后，根据公司年度审计结果，确认公司各项考核指标完成情况。薪酬与考核委员会根据公司年度经营考核指标完成情况、高级管理人员的履职情况以及总经理对其他高级管理人员的考核建议，拟定高级管理人员年度薪酬方案。

第十七条 在经营年度中，如遇国家法规政策调整或不可抗力因素，对考核年度公司盈利产生重大影响时，高级管理人员层可视情况提出调整考核目标的申请，经董事会审议通过后执行，同时调整与考核相关的内容。

第十八条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对高级管理人员进行中长期激励。相关事项根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第六章 约束机制

第十九条 公司应严格执行法律、法规、安全生产规范等相关要求，对出现以下情况，给公司造成重大损失、或造成公司运行困难声誉信誉下降的高级管理人员，由董事会决定部分取消或全部取消责任者的当年绩效薪酬。

- (一) 重伤以上（含重伤）生产安全事故；
- (二) 因产品质量问题出现的客户投诉，给公司造成严重影响的；
- (三) 出现信息披露重大失误；
- (四) 出现财务信息披露的重大失真；
- (五) 违反公司保密制度，给公司造成重大损失的；
- (六) 严重违反公司规定或上市公司监管有关规定的，受到公开谴责或责令整改；
- (七) 违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查；
- (八) 受到公司行政记大过及以上处分；
- (九) 董事会认定的因高级管理人员自身原因造成公司重大损失的其他情形。

第二十条 高级管理人员在职期间绩效评估等级不合格的，除不发放年度绩效薪酬外，公司将考虑做出解除其职务或解聘的处理。

第二十一条 高级管理人员因个人原因擅自离职或被免职的，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，情节严重受到法律、法规处罚的自发布之日起停发薪酬。

第七章 其他

第二十二条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

第二十三条 本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件相抵触时，本制度相关条款将相应修订。

第二十四条 本制度经公司董事会审议通过生效后实施。

北京当升材料科技股份有限公司

二〇一八年八月二十四日