

银邦金属复合材料股份有限公司

高级管理人员薪酬及考核制度

第一章 总 则

第一条 为规范银邦金属复合材料股份有限公司（以下简称“公司”）的公司治理，建立和完善公司的激励和约束机制，树立公司高级管理人员个人薪酬与公司经营业绩挂钩的价值目标与导向，提升公司资产经营效益和管理水平，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）等法律法规和规范性文件及《银邦金属复合材料股份有限公司章程》（以下简称“公司章程”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度的适用对象为：

- （一）总经理；
- （二）副总经理；
- （三）董事会秘书；
- （四）财务总监；
- （五）公司章程规定的其他人员。

第三条 本制度以公司的经营规模和绩效为基础，并根据公司经营计划和其具体分管工作的职责、目标进行综合考核确定具体薪酬水平。

第四条 本制度制定薪酬分配与绩效考核遵循以下原则：

- （一）绩效优先，与公司共享收益、共担风险原则；
- （二）按劳分配与权、责、利相结合的原则；
- （三）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司规模相适应原则；
- （四）激励与约束并重的原则；
- （五）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 薪酬构成

第五条 本制度所指薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励三部分组成。

（一）基本薪酬主要考虑具体工作内容、责任、能力、市场薪资行情等因素，根据公司薪酬制度按月发放。

（二）绩效薪酬以年度经营目标为考核基础，根据高级管理人员完成年度工作目标情况核定绩效薪酬，于年度终了后一次发放。绩效评价的指标体系和具体考核标准由人力资源部拟定，年度考核结果和绩效薪酬报董事会薪酬与考核委员会审核，并经公司董事会审议通过后执行。

（三）中长期激励包括股权激励等，该部分由董事会薪酬与考核委员会审核后报董事会和股东大会审议。

（四）薪酬均为税前薪酬，应依法交纳个人所得税；各项社会保险及住房公积金等，应由个人承担的部分，由公司从基本薪酬中代扣代缴，应由公司承担的部分由公司支付。

第六条 总经理的薪酬：

（一）基本薪酬根据公司薪酬制度相关规定拟定，由董事会薪酬与考核委员会审核及根据公司具体情况提出调整意见，经公司董事会审议通过后执行；

（二）绩效薪酬由董事会薪酬与考核委员会根据对其年度绩效考核结果提出建议，经公司董事会审议通过后执行。

第七条 其他高级管理人员的薪酬：

（一）基本薪酬根据公司《薪酬制度》相关规定拟定，由公司总经理根据本制度，结合公司当年经营状况，提出其他高级管理人员的基本薪酬水平调整意见，报送公司董事会薪酬与考核委员会进行审核，经董事会审议通过后执行；

（二）绩效考核由公司总经理根据其年度绩效考核结果，提出绩效薪酬分配方案，报公司董事会薪酬与考核委员会审核，经董事会审议通过后执行。

第八条 经公司董事会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对高级管理人员薪酬的补充。

第九条 高级管理人员在年度绩效薪资发放时在任不足一年的，或者发放期间内职务发生变动的，按其实际任职时间长短计算（以月为计算单位，不足一个月的按一个月的标准计发）。

第三章 薪酬调整

第十条 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展。

第十一条 公司高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- （二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；
- （三）公司盈利状况；
- （四）公司发展战略或组织机构调整。

第四章 约束机制

第十二条 公司高级管理人员在任职期间出现下列情形之一的，不予发放当年度绩效薪酬，已经发放的，应予以追回：

- （一）严重违反公司规章制度，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）因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被宣布为不适合担任上市公司高级管理人员的；
- （四）由于个人原因而擅自离职的；
- （五）公司董事会认为不应发放绩效薪酬的其他情形。

第五章 附 则

第十三条 本制度与国家有关法律、法规和规范性文件及公司章程的规定有冲突的，按照国家有关法律、法规和规范性文件及公司章程的规定执行。

第十四条 本制度自公司董事会审议通过后生效实施，修改亦同。

第十五条 本制度的解释权属于公司董事会。

银邦金属复合材料股份有限公司

二〇二五年四月十六日