

证券代码：920076

证券简称：国亮新材

公告编号：2026-048

河北国亮新材料股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

河北国亮新材料股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 17 日召开第二届董事会薪酬与考核委员会 2026 年第一次会议审议了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，全体委员均回避表决，本议案直接提交董事会审议。

河北国亮新材料股份有限公司于 2026 年 4 月 27 日召开第二届董事会第十六次会议审议了《关于修订<董事、高级管理人员薪酬管理制度>的议案》，全体董事均回避表决，本议案直接提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

第一章 总则

第一条 为进一步规范河北国亮新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展。根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《中华人民共和国证券法》（以下简称“《证券法》”）、《北京证券交易所股票上市规则》（以下简称“《上市规则》”）、《上市公司治理准则》（以下简称“《治理准则》”）等有关法律、法规、规范性文件以及《河北国亮新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，制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬以公司经营与综合管理情况为基础，根据经营计划完成情况、分管工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况相结合进行综合考核确定薪酬。

第四条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）公平、公正、公开原则；
- （二）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）与公司长远发展相结合的原则；
- （四）激励与约束并重原则；
- （五）总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则。

第二章 管理机构

公司董事会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决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案,明确薪酬确定依据和具体构成，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

公司董事和高级管理人员的绩效评价由董事会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。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第五条 公司董事薪酬事项提交股东会审议。董事会或薪酬与考核委员会在讨论董事个人薪酬或对其进行评价时，相关董事应当回避。公司高级管理人员的薪酬方案应当经董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第三章 薪酬的构成与标准

第六条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成与标准如下：

（一）独立董事：采取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议通过；不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；不在公司享受其他报酬、社保待遇等；因出席

公司董事会和股东会的差旅费以及依照法律法规及《公司章程》行使职权时所需的
的其他费用由公司承担；

（二）外部董事：指不在公司担任除董事外的其他实际职务的非独立董事，
其不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核；不在公司享受其他报酬、社保待遇等；
因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照法律法规及《公司章程》行使职权
时所需的其他费用由公司承担。本款所称外部董事不包括公司董事长；

（三）董事长、内部董事、高级管理人员：内部董事指在公司担任除董事外
的其他实际职务的非独立董事；董事长、内部董事、高级管理人员的薪酬由基本
薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入构成，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百分之五十。

基本薪酬主要体现岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、行业
薪酬水平、岗位职责和履职情况确定；绩效薪酬和中长期激励收入主要体现绩效
结果导向，以公司经营目标为考核基础，根据实际效益情况以及高级管理人员工
作业绩完成情况核定。

内部董事同时在公司兼任高级管理人员，其薪酬标准和绩效考核依据高级管
理人员薪酬和考核管理办法执行，不再另行领取董事津贴。

（四）职工代表董事：公司职工代表董事是公司的员工，其领取的薪酬为岗
位薪酬，由公司管理层对其进行岗位考核，不再另行领取董事津贴。

第七条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设
立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高级管理人员的薪酬补充。

第八条 公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，董事、高级管
理人员平均绩效薪酬未相应下降的，应当披露原因。

第九条 公司董事、高级管理人员薪酬体系应为公司的发展战略服务，并随
着公司发展变化而作相应的调整。当经营环境及外部条件发生重大变化时，经董
事会批准可以变更激励约束条件，调整薪酬标准，薪资标准按通过后的金额为准。

第四章 薪酬的发放与管理

第十条 公司董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支
付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定董事、高级管理人员一定比例的绩
效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据

开展。

第十一条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬应当在定期报告中披露。

第十三条 公司董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的，离任及接任者以任免决议的时间为准，按其实际任期和实际绩效计算其当年薪酬。

第十四条 董事、高级管理人员任职期间出现如下任一情形的，公司可给予降薪或不予发放绩效奖金：

- （一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部书面警告以上处分的；
- （二）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；
- （四）离开本职岗位，或不再具有董事、高级管理人员资格，或无法履行董事、高级管理人员职责的。

第五章 薪酬的止付追索

第十五条 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和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十六条 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和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜或者与届时有效的法律、法规和规范性文件以及《公司章程》相冲突的，以法律、法规和规范性文件以及《公司章程》的相关规

定为准。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施。

河北国亮新材料股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 28 日