

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

二〇二六年六月

第一章 总则

第一条 为进一步提高北京当升材料科技股份有限公司（以下简称“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》《北京当升材料科技股份有限公司章程》（“以下简称《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 实施本制度的目的为确保公司各项经营目标达成，实现高级管理人员薪酬与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。

第三条 本制度适用于总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

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，实行年度考核与任期考核相结合、短期激励与中长期激励相衔接、激励与约束并重的原则，结合公司战略规划、年度经营计划和高级管理人员分管工作目标，根据考核结果确定薪酬分配。

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、利相统一的原则，公司对高级管理人员的考核结果应当成为确定高级管理人员薪酬以及其他激励方式的核心依据；

（三）坚持业绩挂钩原则，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，保持高级管理人员团队稳定；

（四）坚持市场竞争力原则，对标相关行业同等职位薪酬水平，制定具有吸引力的薪酬标准，保障公司薪酬的市场竞争力；

（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；

（六）坚持合规性原则，严格遵循《上市公司治理准则》等法律法规及监管要求，完善薪酬约束与追索机制。

第六条 公司可根据国家相关法律法规及公司发展需要，实施股权激励计划、员工持股计划、超额利润分享、创新业务跟投、任期激励等中长期激励举措，具体方案另行制定并履行相应审批程序。

第二章 管理机构

第七条 公司董事会对高级管理人员薪酬与考核履行以下职责和权限：

（一）审议公司高级管理人员薪酬及考核管理制度；

（二）审议并批准公司高级管理人员年度薪酬方案及任期激励方案；

(三) 监督本制度的执行与落地，对薪酬分配的合规性、合理性进行审查。

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会为高级管理人员薪酬与考核的专门管理机构，履行以下核心职责：

(一) 制定公司高级管理人员的考核标准、考核程序，开展年度及任期考核工作；

(二) 制定、审查公司高级管理人员的薪酬政策、薪酬方案及中长期激励方案，结合公司经营业绩，参考市场水平提出薪酬调整建议；

(三) 根据考核结果拟定高级管理人员年度薪酬分配方案、任期激励兑现方案，提交董事会审议通过后实施；

(四) 评估是否对高级管理人员发起绩效薪酬止付、追索、扣回程序，向董事会提出相关处理建议；

(五) 本制度及《董事会薪酬与考核委员会工作细则》等规章制度规定的其他职责。

第九条 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，其薪酬方案按规定提交股东会审议批准。在董事会或薪酬与考核委员会讨论其个人薪酬时，该人员应回避。

第十条 公司人力资源部、运营管理部、财务部作为执行部门，协助董事会薪酬与考核委员会开展以下工作：

(一) 收集、整理考核相关数据，配合完成年度及任期考核工作；

(二) 核算高级管理人员薪酬金额，办理薪酬发放相关手续；

(三) 代扣代缴薪酬相关的个人所得税、社会保险费、住房公积金等税费；

(四) 完成董事会薪酬与考核委员会交办的其他相关工作。

第三章 高级管理人员的薪酬构成与标准

第十一条 公司实行工资总额预算管理，高级管理人员的工资总额纳入预算管理。公司每年围绕发展战略，按照工资收入分配政策，依据生产经营目标、经济效益情况、重点项目完成情况和公司现行薪酬管理相关制度要求等，科学编制年度工资总额预算方案，履行审批程序后，按照预算批复额度实施。

第十二条 公司结合行业水平、发展策略、岗位价值及经营效益等因素确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、核心业务和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

第十三条 高级管理人员实行任期制，任期为三年，由公司董事长代表董事会与公司高级管理人员签订《任期经营业绩目标责任书》和《年度经营业绩责任书》，明确任期及年度考核指标、履职要求及奖惩标准。

第十四条 高级管理人员年度薪酬实行年薪制，年度薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，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。

其中：基本薪酬主要考虑公司规模和盈利能力，所在行业的岗位价值等因素确定，具体基本薪酬范围如下：

职务	基本薪酬（万元/年）
总经理	60-75
副总经理、董事会秘书、财务负责人及其他高级管理人员	50-70

总经理绩效薪酬根据当年经营业绩考评结果计算确定，绩效薪酬最高不超过基本薪酬上限的3倍。

其他高级管理人员的年度薪酬为总经理年度薪酬的0.3-0.95倍，若总经理因特殊情况影响年度薪酬的，其他高级管理人员的年度薪酬由董事会薪酬与考核委员会根据情况讨论确定。

第十五条 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。董事会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，确定高级管理人员的考核结果，并拟定年度薪酬分配方案。在任期最后一个年度，需同时确认任期考核完成情况。

第十六条 年度考核不合格的，绩效薪酬为0。

第十七条 公司对高级管理人员实行任期激励，任期激励以任期内三年平均薪酬的百分之三十为基础，根据任期考核结果计算实际兑现金额。

第十八条 在经营年度和任期中，如遇国家法规政策调整或不可抗力因素，对考核年度和任期产生重大影响时，董事会薪酬与考核委员会可视情况调整考核目标，经董事会审核通过后执行，同时调整与考核相关的内容。

第四章 高级管理人员的薪酬支付与管理

第十九条 薪酬发放及考核

（一）高级管理人员的基本薪酬，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，且一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展；

（三）高级管理人员任期激励，在任期届满、任期考核完成并经董事会审议批准后，与任期最后一年的绩效薪酬同步发放；

（四）公司建立绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第二十条 公司高级管理人员的所有薪酬（基本薪酬、绩效薪酬、任期激励、中长期激励收入等）均为税前收入，应由个人承担的个人所得税、社会保险费、住房公积金、企业年金等税费，由公司在支付薪酬时统一代扣代缴。

第二十一条 高级管理人员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本薪酬，按考核结果发放绩效薪酬。

第五章 约束与追索机制

第二十二条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对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。

第二十三条 公司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。

第二十四条 公司业绩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，公司应按监管要求及时披露具体原因。

若公司业绩亏损，应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第二十五条 会计师事务所在对公司实施内部控制审计时，公司相关部门应配合提供薪酬考核、发放的相关资料。会计师事务所应重点关注绩效考评控制的有效性及其薪酬发放的合规性，相关审计意见作为公司薪酬制度优化的重要依据。

第六章 附则

第二十六条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本制度如与国家日后颁布的法律、行政法规、部门规章、规范性文件或经合法程

序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、行政法规、部门规章、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第二十七条 本制度由公司董事会负责修改、解释。

第二十八条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。公司原《高级管理人员薪酬及考核管理制度》（2025年12月）同时废止。

北京当升材料科技股份有限公司

2026年6月12日