

北京北摩高科摩擦材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

(2025 年 5 月制定)

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京北摩高科摩擦材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励和约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，确保公司发展战略目标的实现，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关国家相关法律、法规的规定及《公司章程》《北京北摩高科摩擦材料股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》，并结合公司现行的薪酬管理体系，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事与高级管理人员包括：公司董事、董事会聘任的总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及由《公司章程》或董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事和高级管理人员薪酬与公司经营业绩相结合，保障公司稳定发展，同时符合市场价值规律，其薪酬的确定遵循以下原则：

- 1.体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- 2.体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- 3.体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- 4.体现激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与考核挂钩、与奖惩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事和高级管理人员薪酬管理制度，报董事会和股东会审批。

第五条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案并提出建议；制定董事与高级管理人员考核的标准；负责审查公司董事、高级管理人员履行职责并对其进行年度考核；负责对公司薪酬制度执行情况进行监督。

第六条 公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的标准与发放

第七条 公司非独立董事根据其在公司担任的除董事外的其他职务的薪酬标准领取薪酬，并根据其实际履职情况依照公司有关制度进行考核并发放。

第八条 公司独立董事实行固定津贴制度，津贴标准由股东会审议，股东会审议通过后按月发放。

第九条 公司高级管理人员根据其在公司担任的具体职务领取薪酬。

第十条 公司根据相关法律法规和激励需要，可以通过限制性股票、期权、员工持股计划等方式，对包括董事、高级管理人员在内的核心员工实施中长期激励。

第十一条 公司董事和高级管理人员的薪酬及津贴，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税。

第十二条 公司董事和高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可以实施降薪或不予发放薪酬：

- 1.被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- 2.因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- 3.因个人原因擅自离职、辞职或被免职的；
- 4.公司董事会或审计委员会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第四章 薪酬的调整

第十三条 薪酬方案的制定应为公司经营战略服务，并随着公司的经营战略实际情况变化进行适当调整以适应公司长期稳定发展需要；若公司遇有外部宏观经济形势或经营环境发生重大变化时，公司也可根据具体情况对本管理制度提出修订方案。

第十四条 公司每年可根据公司经营发展状况、组织结构调整、行业薪酬水平及通货膨胀水平、公司盈利水平、岗位发生变动等因素变化提出年度薪酬调整建议，由薪酬与考核委员会制定年度薪酬方案报董事会审核同意后，提交股东会审议通过后生效。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，公司可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬的补充，从而有针对性的进行激励和约束。

第五章 附则

第十六条 本制度未尽事宜或与国家有关法律、法规、部门规章、中国证券监督管理委员会和深圳证券交易所等发布的规范性文件以及《公司章程》有冲突或不一致时，则按相关法律、法规、部门规章、中国证券监督管理委员会和深圳证券交易所等发布的规范性文件及《公司章程》的规定执行。

第十七条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会制定，由公司董事会负责解释和修订，经公司股东会审议通过之日起生效并实施，修改时亦同。