

# 北京当升材料科技股份有限公司

## 董事薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善北京当升材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事的薪酬管理，切实保障公司董事依法履行职权，促进公司健康、持续、稳定发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律、法规及《北京当升材料科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”），结合公司实际，制定本制度。

**第二条** 本制度所称董事包括：董事长（含专职董事长）、独立董事、其他董事。

**第三条** 公司董事的薪酬水平参考同行业薪酬水平，并结合公司业务规模、效益等实际情况确定。公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）与公司效益相适应、与公司长远利益相结合的原则；
- （三）公开、公正、透明的原则。

### 第二章 薪酬管理

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会负责公司董事薪酬管理制度和董事薪酬方案的制定。董事薪酬管理制度和薪酬方案由董事会审议通过后，报公司股东会批准后实施。在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会对董事进行考核，并根据董事的工作性质及所承担的责任、风险、压力等制定董事薪酬方案。

（一）董事长：公司董事长劳动合同关系在公司的，其薪酬主要参考公司规模和盈利能力、所在行业的岗位价值、公司经营业绩等因素。根据公司内外部相关薪酬管理办法制定，经股东会审议后确定，在公司领取报酬；公司董事长劳动合同关系不在公司的，不从公司领取报酬。

（二）独立董事：独立董事薪酬为年度津贴，根据股东会作出的决议按季度发放。

（三）其他董事：除第（一）（二）款规定的董事长、独立董事外，在公司担任其他职务的董事，其薪酬按照公司岗位薪酬管理规定执行；不在公司担任其他职务的董事，除经股东会批准外，不在公司领取报酬。

（四）劳动合同关系在公司的董事长及在公司担任其他职务的董事的薪酬由基本薪酬、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。

**第六条** 董事实行任期制，任期为三年。劳动合同关系在公司的董事长签订《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。在公司担任高级管理人员职务的董事，按照公司《高级管理人员薪酬及考核管理制度》进行考核并发放薪酬。

**第七条** 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及履职情况，确定劳动合同关系在公司的董事长及在

公司担任其他职务的董事的考核结果，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。

**第八条** 年度考核不合格的，绩效薪酬为0。

**第九条** 公司对劳动合同关系在公司的董事长及在公司担任其他职务的董事实行任期激励，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。

**第十一条** 公司实行工资总额预算管理，在公司领取薪酬的董事薪酬总额纳入公司年度工资总额预算管理。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** 公司董事薪酬体系应为公司的经营战略服务，董事薪酬应当与市场发展相适应，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。公司董事薪酬构成及标准可根据市场环境、公司经营情况变化作出调整。董事薪酬的调整方案经董事会审议通过后报股东会批准。

**第十三条** 公司董事的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。

(二) 通胀水平。

(三) 公司盈利状况。

(四) 组织结构调整。

**第十四条** 公司董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，公司按其实际任职时间和履职情况发放薪酬。

### 第三章 董事的薪酬支付与管理

#### 第十五条 薪酬发放及考核

(一) 劳动合同关系在公司的董事长及在公司担任其他职务的董事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；

(二) 公司建立绩效薪酬递延支付机制，劳动合同关系在公司的董事长及在公司担任其他职务的董事的绩效薪酬的90%予以年度结算并发放，剩余10%进行任期考核后兑现。

**第十六条** 董事的所有薪酬（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，应由个人承担个人所得税等税费，由公司在支付薪酬时统一代扣代缴。

### 第四章 约束与追索机制

**第十七条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事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。

**第十八条** 公司董事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。

**第十九条** 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，应当在董事薪酬审议各环节特别说明董事薪酬变化是否符合业绩联动要求。

**第二十条** 会计师事务所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。

## 第五章 附则

**第二十一条** 董事出席公司董事会和股东会等会议的差旅费以及按《公司章程》行使职权所需合理费用，均由公司据实报销。

**第二十二条** 本制度未尽事宜或本制度与有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件及《公司章程》的规定不一致，按有关法律、行政法规、部门规章和规范性文件及《公司章程》的规定执行。

**第二十三条** 本制度由公司董事会负责修改、解释。

**第二十四条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效并实施。公司原《董事薪酬管理制度》（2025年7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