

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

二〇二五年十二月

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 实施本制度之目的为确保公司各项经营目标的达成并推进公司实现长期持续快速发展。

第三条 本制度适用于总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人等高级管理人员。

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，坚持年度考核和任期考核相结合，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的工作目标，根据考核结果确定高级管理人员的薪酬分配。

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、利相结合的原则，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依据；
- （三）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，保持高级管理人员的稳定；

（四）注重相关行业同等职位薪酬水平，制定有吸引力的薪酬考核制度，保持公司薪酬的吸引力及相关行业同等职位薪酬水平市场竞争力；

（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。

第六条 公司可实施股权激励计划、员工持股计划、超额利润分享、创新业务跟投等对高级管理人员进行中长期激励。相关事项根据国家的相关法律、法规等另行确定。

第二章 管理机构

第七条 公司董事会关于高级管理人员薪酬与考核的职责和权限：

- （一）审批公司高级管理人员薪酬及考核管理制度；
- （二）审批公司高级管理人员薪酬方案。

第八条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定公司高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查高级管理人员的薪酬政策与方案。董事会薪酬与考核委员会形成对高级管理人员的薪酬分配方案后，提交董事会审议通过后实施。

公司董事会薪酬与考核委员会的具体职责与权限可参照公司《董事会薪酬与考核委员会工作细则》执行。

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，其薪酬方案由股东会批准。

第三章 高级管理人员的薪酬及考核

第十条 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》。

第十一条 高级管理人员年度薪酬实行年薪制，年度薪酬由基础薪酬和绩效薪酬构成。

其中：基础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，具体基础薪酬范围如下：

职务	基础薪酬（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础薪酬上限的 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。

第十二条 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。

第十三条 年度考核不合格的，绩效薪酬为 0。

第十四条 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 30%为基础，根据任期考核结果计算确定。

第十五条 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，高级管理人员可视情况提出调整考核目标的申请，经审核通过后执行，同时调整与考核相关的内容。

第四章 薪酬的支付与管理

第十六条 薪酬发放及考核

（一）高级管理人员的基础薪酬，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，经董事会薪酬与考核委员会考核，报董事会批准后发放；

（三）高级管理人员任期激励，根据三年任期考核结果，随任期最后一年年度考核一起履行审批程序并发放。

第十七条 公司高级管理人员的薪酬为税前收入，高级管理人员需按规定缴纳社会保险费和住房公积金、个人所得税、企业年金等各项税费，应由个人缴纳部分，在支付时由公司代扣代缴。

第十八条 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础薪酬，按考核结果发放绩效薪酬。

第十九条 公司人力资源部及财务部协助实施本制度，确保薪酬支付与管理的合理、规范。

第五章 约束机制

第二十条 公司高级管理人员应严格执行法律、法规、安全生产规范等相关要求，若出现给公司造成重大损失、或造成公司运行困难、声誉信誉下降的，由董事会决定部分取消或全部取消责任者的当年绩效薪酬。

第六章 附则

第二十一条 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。

第二十二条 本制度由公司董事会负责修改、解释。

第二十三条 本制度自公司董事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》同时废止。

北京当升材料科技股份有限公司

2025 年 12 月 30 日