

北京高盟新材料股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

(经 2026 年 3 月 24 日公司第六届董事会第三次会议审议通过)

第一章 总 则

第一条 为推进北京高盟新材料股份有限公司（以下简称“公司”）建立与现代企业制度相适应的董事、高级管理人员薪酬激励约束机制，有效地调动董事、高级管理人员的积极性、主动性和创造性，提高企业经营管理水平，促进企业效益的增长，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《北京高盟新材料股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》），结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于在公司领取薪酬的非独立董事（包括董事长）及高级管理人员。独立董事以及不在公司领取薪酬的非独立董事不适用本制度。独立董事根据股东会批准的标准领取津贴。

第三条 公司董事、高级管理人员的薪酬分配与考核应以企业经济效益为出发点，根据公司年度经营计划和董事、高级管理人员分管工作的工作目标，进行综合考核，根据考核结果确定董事、高级管理人员的年度薪酬分配。

第四条 公司董事、高级管理人员薪酬的确定应遵循以下原则：

- （一）按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （二）收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- （三）薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- （四）薪酬标准公开、公正、透明的原则。

第二章 管理机构及职责

第五条 股东会的职责和权限：

- （一）决定董事的报酬事项；
- （二）审议批准本制度以及对本制度的修订。

第六条 董事会的职责和权限：

- （一）向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并

予以充分披露。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露；

(二) 批准高级管理人员的薪酬方案，向股东会说明，并予以充分披露。

第七条 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政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

(一) 董事、高级管理人员的薪酬；

(二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律法规和公司章程规定的其他事项。

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。

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。

第八条 总经理的职责和权限：

(一) 制定公司高级管理人员年度绩效考核具体办法；

(二) 牵头成立绩效考核小组，负责高级管理人员绩效考核的日常工作；

(三) 协助薪酬与考核委员会对高级管理人员进行年度绩效评价；

(四) 根据本制度以及绩效考核具体办法的规定，拟定高级管理人员的绩效薪酬分配方案。

第三章 薪酬的构成

第九条 公司的工资总额决定机制：公司以上年度工资总额为参考，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。

第十条 公司董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入（如有）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。

董事每年薪酬的具体数额由董事会薪酬与考核委员会根据本制度及公司业

绩达成情况进行年度考核确定，并在公司年度报告中披露。

董事同时兼任高级管理人员的，领取高级管理人员相应的薪酬；董事同时兼任非高级管理人员职务的，按其所在的岗位及所担任的具体职位以及与公司（包括子公司）签订的合同领取相应的薪酬。

一、基本薪酬

（一）基本薪酬主要考虑职位、责任、能力、市场薪资行情等因素确定，分十二个月按月平均发放；

（二）公司高级管理人员年度收入实行年薪制，年薪水平与其承担责任、风险、经营业绩以及公司整体经营成果成正比；

（三）公司高级管理人员基本薪酬由公司薪酬与考核委员会向公司董事会提出，由董事会审定。

二、绩效薪酬

（一）绩效薪酬是高级管理人员不可预期的薪酬激励部分，是根据公司年度总体经营业绩完成情况、高级管理人员的绩效考核和业绩目标、勤勉尽职等方面的评价情况确定的薪酬；

（二）公司高级管理人员的绩效薪酬方案由总经理于每年初拟定、报董事会批准后执行，并于每年年度结束且绩效考核工作完成后统一核算，可以由公司总经理、财务负责人和人力资源管理部门确定具体的发放计划（原则上根据绩效薪酬金额的大小，分一至三年发放）；

（三）经公司董事会薪酬与考核委员会提案、公司董事会审批，可以临时性地为专门事项（项目）设立专项奖励或惩罚，作为对公司高级管理人员的薪酬的补充；

（四）鉴于每个经营年度的外部经营环境的变化，在经过公司薪酬与考核委员会提案、董事会审议通过的情况下，前述公司高级管理人员薪酬标准可进行调整，并以通过后的标准实施。

三、中长期激励收入

（一）中长期激励收入与中长期考核评价结果挂钩，是对中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权激励、员工持股计划以及其他根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

(二)公司可实施股权激励和员工持股计划对董事、高级管理人员进行激励,激励的主要原则基于相应的岗位职责的履行程度、年度经营目标及个人绩效指标的完成情况及其他相关指标。

(三)公司的激励机制,应当有利于增强公司创新发展能力,促进公司可持续发展,不得损害公司及股东的合法权益。

第十一条 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。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定,明确薪酬确定依据和具体构成。

董事薪酬方案经董事会审议通过后,提交股东会审议批准,并予以披露。在董事会或者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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准,向股东会说明,并予以充分披露。

第十三条 董事、高级管理人员的薪酬标准,均为税前金额,公司将按照国家和公司的有关规定扣除相关项目,剩余部分发放给个人。

第四章 薪酬的调整和止付追索

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬体系为公司经营战略服务,并随公司经营状况的不断变化而作相应调整,以适应公司进一步发展需要,调整依据为:

- (一) 同行业薪酬水平;
- (二) 所在地区薪酬水平;
- (三) 通货膨胀水平;
- (四) 公司业绩达成情况;
- (五) 组织结构调整、岗位调整或职责变化。

第十五条 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。

如公司亏损的，公司应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第十六条 董事、高级管理人员任职期间，出现下列情形之一时，公司应当及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核，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：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部严重警告以上处分的；

（二）严重损害公司利益或者因失职、资金占用、违规担保等个人原因给公司造成重大经济损失的；

（三）年度财务会计报告被会计师事务所及注册会计师出具保留意见、否定意见或者无法表示意见的审计报告的；

（四）年度财务会计报告因财务造假等错报被追溯重述的；

（五）因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适当人员的；

（六）因个人原因擅自离职而给公司造成不利影响的；

（七）董事会认为不应发放年度绩效薪酬与奖励的其他情形。

第五章 附 则

第十七条 本制度作为董事、高级管理人员薪酬与绩效考核体系的基本制度，如有其它具体实施细则可另行确定，并作为本办法的组成部分。

第十八条 本制度解释权归公司董事会。

第十九条 本制度自公司股东会审议通过之日起生效。

第二十条 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件、深圳证券交易所规则以及《公司章程》的有关规定执行。本制度的相关规定如与日后颁布或修改的有关法律法规、规范性文件、深圳证券交易所规则和《公司章程》相抵触，则应根据有关法律法规、规范性文件、深圳证券交易所规则和《公司章程》执行，董事会应及时对本制度进行修订。除前述法律法规及《公司章程》外，公司其他制度与本制度相抵触的，均以本制度规定为准。

北京高盟新材料股份有限公司

2026年3月24日