

烟台正海磁性材料股份有限公司

高级管理人员薪酬与考核方案

第一章 总则

第一条 为进一步提高公司管理水平，充分调动烟台正海磁性材料股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的积极性和创造性，建立与现代企业制度相适应的激励与约束机制，保持核心管理团队的稳定性，为公司和股东创造更大效益，按照责、权、利对等原则，根据《公司法》《上市公司治理准则》和《公司章程》的有关规定，在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上，制定本方案。

第二条 本方案所称“高级管理人员”，包括总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

第三条 公司高级管理人员年度薪酬的确定遵循以下原则：

（一）责任原则：按工作岗位、工作成绩、贡献大小及责权利相结合等因素确定基本工资薪酬标准。

（二）绩效原则：浮动年薪与个人岗位职责目标完成情况挂钩，与公司经营业绩、工作创新、奖罚、年度绩效考核结果等相结合。

（三）统筹兼顾原则：薪酬方案与公司经营业绩及经营目标的完成情况挂钩。

（四）竞争原则：注重收入市场化，制定合理的薪资结构比例，保持公司薪酬的吸引力以及市场上的竞争力，有利于公司吸引人才。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会（下称“薪酬与考核委员会”）负责高级管理人员薪酬水平的确认及考核。

第五条 公司人力资源管理部门和财务管理部门协助本方案的实施。

第三章 薪酬的构成、标准和发放

第六条 公司高级管理人员薪酬由固定年薪和浮动年薪两部分构成。年薪为

税前收入，包括需高级管理人员个人承担的社会保险、住房公积金缴纳额及个人所得税，不包括高级管理人员依据公司规定享有的津贴、补贴、福利等项目。

第七条 固定年薪按月分摊发放。在发放固定年薪时，代扣代缴个人应缴纳的社会保险和住房公积金。

第八条 浮动年薪根据公司年度经营过程指标及个人年度考评得分进行考核兑现，于次年1月31日前根据考核情况兑现发放。

第九条 年薪标准根据公司上年度审计结果按年度进行调整。

第十条 公司总裁的年薪标准根据公司上年度经营业绩确定，其他高级管理人员的年薪标准根据总经理年薪标准，由薪酬与考核委员会根据分管范围、任职资历及考核情况在0.4-0.8系数范围内提议，报公司董事会批准执行。同时担任多个职务的其他高级管理人员，按就高原则核定年薪标准。

第四章 浮动年薪考核及实施

第十一条 浮动年薪根据公司年度考评得分及个人年度考评得分进行考核兑现，公司年度考评得分根据公司经营过程考评指标、人才培养指标、全面预算指标完成情况核定。

第十二条 个人年度考核得分区间为0—100分，高级管理人员的年度考核得分由公司薪酬与考核委员会评价，报公司董事会批准。

第十三条 浮动年薪兑现额=浮动年薪标准*公司经营过程指标得分/100*个人年度考核得分/100。

第五章 增量奖励

第十四条 增量奖励以公司利润净增加值为基数，确定增量奖励统算额度，结合年度目标收入完成情况、年度回款情况确认年度增量奖励额。

第十五条 增量奖励以3年为一个结算周期，按照“当年核算、周期统算”的原则执行。

第十六条 个人年度考核得分在60分及以上的，方可参与增量奖励。

第十七条 总裁的增量奖励额度按照其他高级管理人员平均值的2倍核定，

其他高级管理人员的增量奖励额度由公司薪酬与考核委员会根据个人年度贡献值和考评结果提出分配意见，报公司董事会批准后执行。

第十八条 增量奖励为税前收入，由个人承担个人所得税。

第六章 管理规定

第十九条 高级管理人员领取薪酬按实际任职时间计算，在一个考核周期内任职不满一年的，根据其所任职务与任职时间分段计算。

第二十条 高级管理人员在任期未满时离职的，不再参与增量奖励分配，其浮动年薪根据其任职时间分段计算。

第二十一条 因违法违规出现重大安全事故、重大决策失误等给公司造成重大经济损失的，可根据情节严重程度从增量奖励中考核扣减。

第七章 附则

第二十二条 本方案中的薪酬仅指以货币形式发放的薪酬。

第二十三条 本方案经董事会批准生效，自 2025 年度开始实施。

第二十四条 本方案由薪酬与考核委员会负责解释。

烟台正海磁性材料股份有限公司

2025 年 8 月 18 日