

# 浙江凯恩特种材料股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善浙江凯恩特种材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效激励公司董事、高级管理人员的积极性与创造性，提高公司经营管理效益，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》等有关法律法规和规范性文件以及《浙江凯恩特种材料股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司的实际情况，特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司董事（包括非独立董事、独立董事），公司高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书）以及生产经营负责人。

**第三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬管理制度遵循以下原则：

（一）公平原则，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；

（二）责、权、利对等的原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会下设薪酬与考核委员会。薪酬与考核委员会负责制定、审查董事、高级管理人员的薪酬方案，制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核。

**第五条** 公司财务部、人力资源部等相关部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员绩效考核的具体实施。

**第六条** 薪酬与考核委员会的职责与权限依据《董事会薪酬与考核委员会工作细则》相关规定执行。

### 第三章 薪酬标准及构成

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬原则上由基本薪酬、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50%。

**第八条** 根据董事、高级管理人员的工作性质，及其所承担的责任、风险、压力等，确定如下薪酬标准：

（一）独立董事：公司对独立董事实行津贴制度，津贴数额为10万元/年（税前），按年发放；

（二）非独立董事：在公司担任高级管理人员或其他全职职务的非独立董事，其薪酬按照其所任职务对应的公司薪酬管理制度、考核和激励方案执行，其董事职务不单独领取董事津贴。兼任公司高级管理人员的，其薪酬按高级管理人员薪酬标准执行；

（三）高级管理人员以及生产经营负责人：实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。高级管理人员及生产经营负责人员薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，计算公式为：年度薪酬总额=基本薪酬50%+岗位绩效薪酬30%+组织绩效薪酬20%。

基本薪酬：占年度总薪酬的 50%，按月平均发放。

绩效薪酬：占年度总薪酬的 50%。其中岗位绩效薪酬占 30%与分管业务板块业绩及管理职能履职情况挂钩；组织绩效薪酬占 20%与公司整体经营业绩挂钩。岗位绩效薪酬按月度考核周期发放；组织绩效薪酬待年度审计报告披露及最终绩效考核完成后支付。

**第九条** 公司可实施股权激励计划、员工持股计划等对董事、高级管理人员进行激励，激励的主要原则基于相应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。相关事项按照有关法律法规、《公司章程》及公司其他制度执行。

**第十条** 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。

**第十一条** 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。

## 第四章 薪酬发放与止付追索

**第十二条** 在公司领取薪酬的董事、高级管理人员的薪酬发放按照公司内部的薪酬管理制度执行。

公司应当确定董事、高级管理人员组织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。

**第十三条** 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

**第十四条** 公司董事、高级管理人员领取的薪酬、津贴均为税前收入，公司将按照国家有关法律法规的规定统一代扣代缴下列项目，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴项目包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

**第十五条** 公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

**第十六条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，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并相应追回超额发放部分。公司董事、高级管理人员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。

## **第五章 薪酬调整**

**第十七条** 公司董事、高级管理人员的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。

**第十八条** 公司董事、高级管理人员的薪酬（津贴）调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平；
- （二）通胀水平；
- （三）公司经营效益情况；
- （四）公司发展战略或组织结构调整；
- （五）个人岗位调整或职务变化。

**第十九条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审议批准并报董事会备案后,可以临时性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和高级管理人员薪酬的补充。

## **第六章 附则**

**第二十条** 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》等的规定执行。本办法如与国家法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定相抵触时,以国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责修订和解释。

**第二十二条** 本制度自公司股东会审议通过之日起生效,修改时亦同。

浙江凯恩特种材料股份有限公司

2026年3月25日