

浙江海利得新材料股份有限公司

董事、高级管理人员2026年度薪酬方案

为进一步规范公司董事和高级管理人员的薪酬管理，调动公司董事和高级管理人员的工作积极性，浙江海利得新材料股份有限公司（以下简称“公司”）根据《上市公司治理准则》和《浙江海利得新材料股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）《浙江海利得新材料股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称《董事、高级管理人员薪酬管理制度》）等相关规定，以公司经营业绩为基础，参考同行业市场薪酬水平，制定了《董事和高级管理人员2026年度薪酬方案》（以下简称“本方案”），具体内容如下：

一、适用对象

公司董事和高级管理人员。

二、适用期限

2026年1月1日至2026年12月31日。

三、薪酬方案

（一）董事薪酬方案

2026年度，公司内部董事按照公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的规定，依据行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定年度薪酬总额。

1、内部董事

公司内部董事根据其在公司担任的具体职务发放相应的薪酬。公司内部董事同时担任公司高级管理人员职务的，其薪酬标准和绩效考核依据高级管理人员薪酬体系执行；公司内部董事同时担任非高级管理人员职务的，根据其在公司担任的具体职务、岗位执行相应的薪酬标准和绩效考核。

公司内部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。公司不再向内部董事另行发放董事津贴。

公司建立内部董事绩效薪酬递延支付机制，依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后支付。

2. 独立董事

独立董事以固定津贴形式在公司领取报酬，2026年独立董事固定津贴为10万元/年（税前），按月发放。独立董事因履职需要产生的所有费用由公司承担。

（二）高级管理人员薪酬方案

2026年度，公司高级管理人员按照公司《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的规定，依据行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定年度薪酬总额。公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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。公司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，同时建立绩效薪酬递延支付机制，依据经审计的财务数据开展绩效评价，并确定一定比例的绩效薪酬在公司年度报告披露和绩效评价后支付。

四、其他事项

1. 薪酬（津贴）标准为税前标准，由公司依法统一代扣代缴个人所得税后发放。

2. 公司内部董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动的或离任的，按其实际任期和实际绩效计算年薪并予以发放。

3. 董事、高级管理人员薪酬的调整和止付追索依据《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的规定实施。

4. 上述高级管理人员薪酬方案自董事会审议通过之日生效，董事薪酬方案须提交公司股东会审议。

5. 本方案未尽事宜，按照有关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。本方案如与国家日后颁布或修订的相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》相冲突的，以相关法律、行政法规、规范性文件和《公司章程》的规定为准。

浙江海利得新材料股份有限公司董事会

2026年4月16日