

安徽神剑新材料股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬及绩效考核管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善安徽神剑新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理工作，建立科学有效的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的积极性和创造性，提高公司的经营管理效益，根据《公司法》、《上市公司治理准则》及《公司章程》等有关法律法规，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 适用本制度的董事、高级管理人员包括：公司董事及《公司章程》规定的高级管理人员。

第三条 薪酬确定遵循以下原则：

- (一) 收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时参考外部薪酬水平；
- (二) 责权对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- (三) 公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- (四) 激励与约束并重、奖罚对等的原则，薪酬发放与绩效考核挂钩。

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会设立的专门工作机构，主要负责制定公司董事及高级管理人员的考核标准并进行考核。公司企管部、财务部负责配合薪酬与考核委员会进行年度薪酬方案的制定与实施。

第二章 薪酬构成、标准及发放

第五条 公司董事会成员薪酬

(一) 非独立董事

1、公司内部董事及兼任高级管理人员的董事，其薪酬构成和绩效考核依据公司高级管理人员薪酬标准执行。

2、公司外部董事不在公司领取薪酬，可领取董事津贴，由薪酬与考核委员会制定相关津贴标准并提交董事会和股东会审议通过后执行。

(二) 独立董事

独立董事在公司领取独立董事津贴。独立董事津贴由董事会、股东会审议通过后执行，按季度发放，除此之外不再另行发放薪酬。

第六条 公司董事（独立董事及外部董事除外）和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。

（一）基本薪酬：主要考虑所任职位的价值、责任、能力及市场薪资行情等因素确定，为年度的基本报酬，按月发放。

（二）绩效薪酬：根据公司年度经营目标为基础，分为销量绩效和业绩绩效，销量绩效按月发放，业绩绩效与年度经营业绩挂钩，年终根据考核结果核定。

（三）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。

第七条 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。

第八条 薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的岗位、职责、重要性，以及参考其他相关企业岗位薪酬水平等制定薪酬方案或计划。

第九条 薪酬与考核委员会提出的薪酬方案或计划，须经董事会同意并提交股东会审议通过后方可实施；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。

第十条 公司发放薪酬均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

第三章 薪酬的考核与调整

第十一条 公司高级管理人员绩效评价程序按年度目标分为销量目标和业绩目标。销量目标按月考核，业绩目标按年度考核。

第十二条 公司可根据经营效益情况、市场薪酬水平变动情况以及公司的经营发展战略等，不定期地调整薪酬标准。

第十三条 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 约束机制及薪酬的止付追索

第十四条 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。

第十五条 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。

第十六条 薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长期激励收入的追索扣回程序。

第十七条 对因工作不力、决策失误造成公司资产重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重，按公司相关规定处置。

第五章 附则

第十八条 本制度未尽事宜按照国家的有关法律、法规及规范性文件执行。若部分条款与相关法律、法规以及规范性文件有抵触，以法律、法规以及规范性文件为准。

第十九条 本制度自股东大会审议通过之日起生效，修订时亦同。

第二十条 本制度由董事会负责解释。

安徽神剑新材料股份有限公司

2026年2月