

## 广东美联新材料股份有限公司

### 2026 年度董事及高级管理人员薪酬考核方案

为进一步规范广东美联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，激励和约束董事、高级管理人员勤勉尽责工作，促进公司效益增长和可持续发展，根据《公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及《公司章程》等相关规定，结合公司经营发展实际情况并参考行业、地区薪酬水平，董事会薪酬与考核委员会制定2026年度董事及高级管理人员薪酬考核方案如下：

#### 一、适用范围

适用本方案的人员包括：

（一）内部董事，指通过公司股东会选聘、通过公司职工代表大会或其他形式民主选举产生的，与公司签订劳动合同或聘用合同的董事。

（二）外部董事，指通过公司股东会选聘的，不与公司签订劳动合同，不在公司担任除董事以外其他职务的外部非独立董事；

（三）独立董事；

（四）总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监及经董事会聘任为公司高级管理人员的其他人员。

#### 二、适用期限

本方案适用于2026年度，方案通过前本年度已发薪酬实行多退少补。

#### 三、薪酬方案

（一）独立董事、外部董事

独立董事和外部董事（如有）薪酬实行津贴制，标准为税前人民币6万元/年，按月支付，无须考核。

（二）内部董事、高级管理人员

内部董事、高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和专项奖励构成。其中基本薪酬按月发放；绩效薪酬根据公司相关考核方案的考核结果按年发放，其中20%的绩效薪酬依据经审计的财务数据在年度报告披露后发放。年度绩效薪酬总额为年度基本薪酬总额的一倍。

1、基本薪酬如下：

董事长4万元/月，总裁4万元/月，副总裁兼任董秘4万元/月，其他高级管理人员不超过3.5万元/月，职工董事1.1万元/月，年底发放双薪。同时担任多个高级管理人员岗位的，取高发放，不再重复领取岗位薪酬。

2、绩效薪酬

年度绩效薪酬=年度基本薪酬\*年度绩效薪酬评价系数；

年度绩效薪酬评价系数根据公司归属于母公司所有者权益、营业收入、利润总额（前述指标为合并报表口径）规模因素确定，各指标考核系数如下：

权重	指标	分项系数				
		1	0.8	0.7	0.6	0.5
0.20	归属于母公司所有者权益(较上一年度增长率X%)	$x > 0.8$	$0.5 < X \leq 0.8$	$0.3 < X \leq 0.5$	$0 < X \leq 0.3$	$X \leq 0$
0.30	营业收入(较上一年度增长率X%)	$x > 8$	$5 < X \leq 8$	$3 < X \leq 5$	$0 < X \leq 3$	$X \leq 0$
0.50	利润总额(较上一年度增长率X%)	$x > 135$	$100 < X \leq 135$	$50 < X \leq 100$	$0 < X \leq 50$	$X \leq 0$

3、专项奖励

当2026年度利润总额增长率超过考核增长率目标7个百分点，给予全体内部董事、高管团队特殊奖励，其中奖励董事长30万元，总裁25万元；其余人员的专项奖励金额按公司总裁奖励金额的0.8倍确定。

注：上述所涉“利润总额”均以上述人员年度绩效薪酬计发前的数据作为计算依据。

四、其他

1、上述人员薪酬、津贴均指税前。

2、本方案的“董事、高级管理人员薪酬”是指在公司担任董事、高级管理人员并履行董事、高级管理人员职责所领取的相应报酬。不包括董事、高级管理人员在公司控股子公司担任其他职务所领取的薪酬（含津贴、奖金），也不包括公司依据相关薪酬制度奖励给全体或部分职工部分，该部分薪酬依

据公司及公司控股子公司相关薪酬制度规定或决议执行。

3、上述人员被聘任当月的基本薪酬（津贴）按其当月实际任职天数计发；因免职、任期内辞职等原因离任的，按其实际任职天数计发当月的基本薪酬并予以计发离任上一年度的绩效薪酬和离任当年的绩效薪酬；基本月薪当月有调整的，以调整后的基本月薪为基数计发当月的基本薪酬。

广东美联新材料股份有限公司

董事会薪酬与考核委员会

2026年3月27日