

广东美联新材料股份有限公司

高级管理人员薪酬与考核方案

一、目的

为有效调动广东美联新材料股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员的积极性和创造性，建立责权利相适应的激励约束机制，合理确定公司高级管理人员的收入水平及其支付方式，特制订本方案。

二、适用范围

1、本方案适用于下列人员：公司总裁（总经理）、副总裁（副总经理）、董事会秘书、财务总监等公司全体高级管理人员。

2、考核范围为公司当年度的总体经营业绩。

三、适用期限

本方案适用于2024年3月份及以后年度。

四、原则

1、高级管理人员年度薪酬的标准以尊重历史为原则，根据岗位责任大小和业绩优劣，合理拉开薪酬水平差距，体现强化激励和约束机制；

2、高级管理人员的薪酬应与公司长远发展及当年度经营业绩挂钩，防止短期行为，促进公司的长期稳健发展；

3、严格遵守国家的法律法规和国家有关薪酬制度的政策规定。

五、组织管理

薪酬与考核委员会负责高级管理人员的薪酬考核方案和考核标准的制订，根据董事会审定的年度经营计划，组织、实施对高级管理人员的年度经营绩效的考核工作，并对薪酬制度执行情况进行监督。

六、薪酬构成和发放标准

高级管理人员的年度薪酬由基本薪酬和年度绩效薪酬两部分构成，具体内容如下：

1、基本薪酬标准及发放规定：

基本薪酬指公司向高级管理人员支付的固定薪酬，以现金形式按月发放，单人基本月薪最高不超过（含）4万元，并授权董事长根据岗位职责结合公司发展情况，决定高级管理人员的实际月薪。

2、年度绩效薪酬计算及发放规定：

公司高级管理人员的年度绩效薪酬按如下公式计算：

个人年度绩效薪酬=公司当年度合并报表利润总额×个人提取比例/年度自然天数×年度任职天数。其中，个人提取比例是指公司高级管理人员个人从公司合并报表利润总额中提取的比例。

当年度个人提取比例有调整的，按原比例计发本方案通过前的任职期间的年度绩效薪酬，按新比例计发本方案通过后任职期间的年度绩效薪酬。

公司高级管理人员的个人提取比例为总裁0.16%，其余高级管理人员0.1%，同时担任两个以上高管职务的以其最高职务的比例为准。

公司高级管理人员的年度绩效薪酬以现金形式于次年度1月份发放80%，后续根据经审计的当年度合并报表利润总额进行结算发放。

注：上述“利润总额”以年度绩效薪酬计发前的数据作为计算依据。

3、公司董事会授权董事长具有对高级管理人员进行特别奖励的权力。根据其具体分管业务板块相关公司的年度经营业绩完成情况，对做出特殊贡献的高级管理人员进行特别奖励。

七、其他事项

1、上述薪酬标准为税前金额，公司将按照国家公司的有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险、住房公积金等费用。

2、公司高级管理人员被聘任当月的基本薪酬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。

八、制订

本方案由董事会薪酬与考核委员会拟订，报董事会审批。修订时程序同上。

九、生效

本方案自董事会审议通过后实施，并由董事会负责解释。

广东美联新材料股份有限公司

薪酬与考核委员会

二〇二四年三月四日