

# 浙江雅艺金属科技股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬与绩效考核制度

(于 2026 年 4 月 3 日召开的第四届董事会第十一次会议审议通过)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范浙江雅艺金属科技股份有限公司(以下简称“公司”)董事及高级管理人员的薪酬及绩效考核管理,构建科学有效的激励与约束机制,确保公司董事充分履行其职责和义务,有效激发公司高级管理人员的工作积极性,提升公司的经营管理效益,促进公司健康、稳定、持续发展,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规及《公司章程》的有关规定,特制定本制度。

**第二条** 本制度适用于公司非独立董事、独立董事及高级管理人员,包括总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书及公司章程规定的其他人员。

### 第二章 考核实施主体

**第三条** 公司董事及高级管理人员的绩效考核工作,在董事会领导下,由董事会薪酬与考核委员会(以下简称“委员会”)负责组织实施与审议。

#### **第四条** 董事会的职责

- (1) 审批公司董事及高级管理人员薪酬管理及绩效考核制度;
- (2) 审批公司董事、高级管理人员的绩效目标与考核方案;
- (3) 审批基于绩效考核结果的薪酬兑现及中长期激励方案;

(4) 听取薪酬与考核委员会关于绩效考核工作的报告，并对委员会的工作进行监督；

(5) 向股东会说明董事及高级管理人员的薪酬政策与分配方案，并予以充分披露。

#### **第五条 薪酬与考核委员会职责**

(1) 拟定并修订公司董事及高级管理人员的薪酬与绩效考核制度，提交董事会审批；

(2) 根据公司战略及经董事会批准的年度经营目标，组织拟定并审核董事及高级管理人员的年度绩效合约或关键绩效指标（KPI）及其权重、目标值，并报董事会审批；

(3) 组织对董事及高级管理人员进行年度绩效考核，审核考核过程和结果的公正性、准确性，报董事会审议；

(4) 负责对公司董事及高级管理人员薪酬制度执行情况进行监督；

(5) 提出董事及高级管理人员中长期激励计划的建议方案，报董事会审议。

#### **第六条 行政人力资源部职责**

(1) 为委员会的考核工作提供数据收集、流程组织等日常支持与服务；

(2) 协助委员会完成考核过程中的沟通、资料整理与归档工作。

### **第三章 薪酬结构**

**第七条** 公司独立董事实行固定津贴制度，津贴数额由公司股东会审议决定。独立董事按照《公司法》和《公司章程》相关规定履行

职责（如出席公司董事会、审计委员会及股东会等）所需的合理费用由公司承担。

**第八条** 公司非独立董事（包含职工董事）和高级管理人员的薪酬遵循风险与收益对等、激励与约束结合的原则，由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励三部分构成。

**第九条** 基本薪酬为固定报酬，是高级管理人员日常生活的保障，主要依据职位价值、责任、能力、市场薪酬水平及公司实际情况，由委员会审议拟定，报董事会批准后执行。

**第十条** 绩效薪酬为浮动报酬，与绩效考核结果直接挂钩，是基于公司经营业绩和个人绩效目标达成情况的奖励。具体办法依据本制度第四章执行。

**第十一条** 中长期激励为长期性激励，旨在引导高级管理人员关注公司长远发展。具体激励工具、授予条件、行使安排等由公司另行根据相关法律法规及《公司章程》制定专项方案。

#### 第四章 绩效考核

**第十二条** 绩效薪酬基数以及具体指标、权重及目标值，由委员会根据岗位价值、市场薪酬水平、公司业绩状况及年度经营目标等因素综合拟定，于每个考核年度初与被考核人沟通后，在绩效考核方案中确定，并报董事会审议。

**第十三条** 经营年度结束后，公司根据绩效考核方案，委员会将结合被考核人的述职及关键绩效考核，组织完成绩效考核评定，确定绩效薪酬金额。

**第十四条** 考核结果将根据得分，划分为下表所示的4个等级。

等级	不合格	合格	良好	优秀
----	-----	----	----	----

考核得分	$X < 60$	$60 \leq X < 75$	$75 \leq X < 90$	$X \geq 90$ 分
绩效考核系数	0-0.8	0.8-1.0	1.0-1.2	1.2-1.5

## 第五章 薪酬发放

**第十五条** 基本薪酬发放按年薪标准的 50%，分月发放。

**第十六条** 根据薪酬方案，按考核周期完成绩效考核评价后发放，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

**第十七条** 中长期激励将根据相关法律、法规等另行确定，由委员会综合考评确定后执行。

## 第六章 止付追索

**第十八条** 为强化激励约束，当发生以下情形时，公司有权视情节严重程度，减少、取消、追索相关人员的绩效薪酬及中长期激励收益：

(1) 财务报告重述：因公司财务报告存在差错、舞弊导致追溯重述，致使原考核条件发生变化的；

(2) 重大决策失误：因重大决策失误给公司造成重大经济损失或严重负面影响的；

(3) 违法违规：发生重大违法违规行为，或对公司的违法违规行为负有个人责任的；

(4) 离职后追索：在激励收益兑现后，发现其任职期间存在以上行为并给公司造成损失的。

**第十九条** 具体止付与追索的程序、比例，由委员会调查核实后提出方案，报董事会批准执行。本条款为强制性条款，不因被考核人

离职而失效。

## 第七章 附则

**第二十条** 本规则未尽事宜，依照国家有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定执行。本规则与有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的有关规定不一致的，以有关法律、法规、其他规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第二十一条** 本规则由公司董事会负责解释和修订。

**第二十二条** 本规则经公司股东会审议通过之日起生效实施。

浙江雅艺金属科技股份有限公司

二〇二六年四月