

安徽万朗磁塑股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范安徽万朗磁塑股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，科学、客观、公正评价其工作绩效，建立健全有效的激励与约束机制，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，公司根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等法律、法规、规范性文件以及《安徽万朗磁塑股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）等规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于公司全体董事、高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）薪酬结构与公司长远利益和发展策略相符；
- （二）薪酬水平符合公司行业、规模与业绩，同时兼顾市场薪酬水平；
- （三）薪酬发放与考核、奖惩挂钩，与公司激励机制挂钩；
- （四）按劳分配与责、权、利相结合。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会是董事会下设的专门工作机构，负责制定董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

第五条 公司人力资源及财务等相关职能部门应当配合薪酬与考核委员会进行董事和高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第六条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定、审查公司董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；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。具体职责与权限由公司《薪酬与考核委员会实施细则》予以规定。

第三章 薪酬标准

第七条 公司董事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。

第八条 公司董事和高级管理人员薪酬应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调。具体如下：

（一）非独立董事：公司非独立董事根据工作岗位、工作年限、工作贡献、年度绩效考核结果和企业经营效益状况确定。

（二）独立董事：公司独立董事报酬参考行业及地区水平，结合公司实际情况确定。

（三）高级管理人员：根据公司高级管理人员工作岗位、工作年限、工作贡献、年度绩效考核结果和企业经营效益状况确定。

第九条 公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平。

公司可以结合行业特征、业务模式等因素建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

第四章 薪酬发放及止付追索

第十条 独立董事津贴按季度发放，并依照国家和公司的相关规定，由公司代扣代缴个人所得税。

在公司领取薪酬的董事、高级管理人员薪酬的发放按照公司内部的薪酬相关制度执行，薪酬为税前金额，由公司按照国家有关规定代扣代缴个人所得税、各类社会保险、其它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。

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。

中长期激励收入或专项激励根据公司有权机构审议通过的相关计划确定分配及支付方案。

第十一条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

第十二条 公司董事或高级管理人员在任期内的任一考核年度，出现下列情况之一时，公司应考虑决定是否扣减特定董事、高级管理人员当年绩效薪酬，或不予发放其当年绩效薪酬，或追回已发放的部分或全部绩效薪酬：

（一）严重违反公司各项规章制度，受到公司内部纪律处分或处罚的；

（二）违反忠实或勤勉义务且严重损害公司利益，致使公司遭受重大经济或声誉损失的，或导致公司发生重大违法违规行为或重大风险的；

（三）违反法律法规或失职、渎职，导致重大决策失误、重大安全与责任事故，给公司造成严重影响或造成公司资产流失的；

（四）被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适合担任上市公司董事、高级管理人员的；

（五）因重大违法违规行为被证券监管机构予以行政处罚的；

（六）因个人原因擅自离职、辞职或被免职的，或不再具有董事和高级管理人员资格的，或无法履行董事和高级管理人员职责的；

（七）法律法规规定或公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十三条 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或专项奖励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

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或专项奖励收入，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或专项奖励收入进行全额或部分追回。

第五章 薪酬调整

第十四条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。

第十五条 当公司经营环境或外部条件发生重大变化时，若需调整董事薪酬标准的，需报经董事会同意后提交股东会审议；若需调整高级管理人员薪酬标准的，报董事会批准。

第十六条 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司实际经营状况；
- （五）公司组织结构调整、职位、职责变化；
- （六）董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

第十七条 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。

第六章 附则

第十八条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》的规定执行，本制度如与国家日后颁布的法律、法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释和修订，自公司股东会通过后生效。

第二十条 本制度的解释权和修改权属于董事会。

安徽万朗磁塑股份有限公司

二零二六年四月