

浙江凯恩特种材料股份有限公司

2026 年度高级管理人员及生产经营负责人薪酬方案

为保证浙江凯恩特种材料股份有限公司（以下简称“公司”）高级管理人员及生产经营负责人有效履行其相应职责和义务，建立责权利相适应的激励约束机制，合理确定相关人员的绩效评价标准、薪酬水平及支付方式，依据中国证监会《上市公司治理准则》要求，结合《公司章程》《董事、高级管理人员薪酬管理制度》及公司经营发展实际情况，制定公司 2026 年度高级管理人员及生产经营负责人薪酬方案。

一、适用范围

公司高级管理人员（包括总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书）以及生产经营负责人。

二、原则

（一）公平原则，体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；

（二）责、权、利对等的原则，体现薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；

（三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；

（四）激励与约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

三、适用期限

2026 年度高级管理人员薪酬方案自公司董事会审议通过后实施，至新的薪酬方案审议通过后失效。

四、薪酬标准

高级管理人员以及生产经营负责人：实行年薪制，年薪水平与其承担的责任、风险和经营业绩挂钩。高级管理人员及生产经营负责人薪酬由基本薪酬和绩效薪酬组成，计算公式为：年度薪酬总额=基本薪酬 50%+岗位绩效薪酬 30%+组织绩效薪酬 20%。

基本薪酬：占年度总薪酬的 50%，按月平均发放。

绩效薪酬：占年度总薪酬的 50%。其中岗位绩效薪酬占 30%与分管业务板块业绩及管理职能履职情况挂钩；组织绩效薪酬占 20%与公司整体经营业绩挂钩。岗位绩

效薪酬按月度考核周期发放；组织绩效薪酬待年度审计报告披露及最终绩效考核完成后支付。

五、其他说明

公司高级管理人员以及生产经营负责人的薪酬，均为税前金额，扣除应由公司代扣代缴的个人所得税以及各类社会保险费用等其他款项后，剩余部分发放给个人。

公司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。

薪酬与考核委员会负责制定、审查高级管理人员以及生产经营负责人的薪酬方案，制定高级管理人员以及生产经营负责人的考核标准并进行考核。

浙江凯恩特种材料股份有限公司

董事会

2026年3月25日