

证券代码：920089

证券简称：禾昌聚合

公告编号：2026-047

苏州禾昌聚合材料股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

本公司及董事会全体成员保证公告内容的真实、准确和完整，没有虚假记载、误导性陈述或者重大遗漏，并对其内容的真实性、准确性和完整性承担个别及连带法律责任。

一、 审议及表决情况

公司于2026年4月17日召开了第六届董事会第二次会议，会议审议通过《关于修订〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》，表决结果：同意6票；反对0票；弃权0票。

本议案尚需提交股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

苏州禾昌聚合材料股份有限公司
董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善苏州禾昌聚合材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬激励与约束机制，充分调动公司董事、高级管理人员的工作积极性，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》《北京证券交易所股票上市规则》等法律、法规及规范性文件及《苏州禾昌聚合材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用于下列人员：

(一) 公司全体董事：包括非独立董事、独立董事

(二) 高级管理人员：包括总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人以及《公司章程》规定的其他高级人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- (二) 实际收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (三) 薪酬与公司长远发展和利益相结合；
- (四) 薪酬与市场价值规律相符；
- (五) 公开、公正、透明的原则。

第四条 公司应当结合行业薪酬水平、自身发展策略、岗位价值等因素，合理确定董事、高级管理人员与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，促进普通职工薪酬水平稳步提升。

第二章 薪酬管理机构

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，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。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

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。

公司人事部、财务部配合董事会进行公司董事、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的工作内容、职责与权限由《薪酬与考核委员会工作细则》确定。

第三章 薪酬标准与发放

第七条 根据董事、高级管理人员的身份和工作性质及所承担的责任、风险、压力等确定不同的年度薪酬标准如下：

- (一) 非独立董事

在公司任职的非独立董事，按照其在公司担任的具体职务、岗位责任领取薪酬，不再额外领取董事津贴。非独立董事薪酬方案由基本薪酬、绩效薪酬和

中长期激励收入等组成，具体如下：

（1）基本薪酬：根据岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。

（2）绩效薪酬：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。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。

（3）中长期激励：公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项奖金、激励或奖励等，其具体实施程序及方案按照相关法律、法规及公司有关制度执行。

不在公司任职的非独立董事，不在公司领取董事薪酬、津贴。

（二）独立董事

独立董事在公司领取固定独立董事津贴，津贴标准由董事会薪酬与考核委员会提出意见，并经公司董事会和股东会审议通过。公司独立董事津贴按月发放，除此以外不再另行发放薪酬。独立董事参加规定的培训、出席公司董事会和股东会的差旅费以及按《公司章程》等有关法律、法规行使职权所需的合理费用，可在公司据实报销。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

（三）高级管理人员

公司高级管理人员薪酬方案由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，具体如下：

（1）基本薪酬：根据岗位价值，结合其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等指标确定。

（2）绩效薪酬：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。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。

（3）中长期激励：公司根据实际经营效益情况实施的股票期权、限制性股票、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项奖金、激励或奖励等，其具体实施程序及方案按照相关法律、法规及公司有关制度执行。

第八条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代

扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第九条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等不再担任公司董事、高级管理人员职务的或自愿放弃领取津贴的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

第十条 独立董事不再担任独立董事职务，或自愿放弃享受或领取津贴的，自次月起停止向其发放董事相关津贴。

第十一条 实际情况减少发放或不再继续发放薪酬或津贴：

- （一）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；
- （三）被有关部门依法依规处理，情形严重的；
- （四）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失；
- （五）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十二条 公司董事、高级管理人员如在任职期间违反我国法律法规、规章和《公司章程》等内部管理制度或损害公司利益的，公司有权解除其职务，并有权扣减或取消其津贴或（薪酬中的）绩效奖金，已经发放的津贴或绩效奖金，公司有权追索。

第四章 薪酬调整

第十三条 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。

第十四条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据；
- （二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据；
- （三）个人绩效：包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人对公司业绩的贡献程度；

- (四) 公司盈利状况；
- (五) 组织结构调整及岗位变动；
- (六) 激励政策变动。

第十五条 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员的薪酬补充。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。

第五章 薪酬的止付追索

第十六条 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收入进行全额或部分追回。

第六章 附则

第十七条 本制度未尽事宜，按有关法律、法规、规章、规范性文件及《公司章程》执行；本制度如与有关法律、法规、规章、规范性文件或《公司章程》相抵触，按届时有效的法律、法规、规章、规范性文件或《公司章程》执行。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

第十九条 本制度由公司股东会审议通过后正式实施，修改时亦同。

苏州禾昌聚合材料股份有限公司

董事会

2026年4月20日