

证券代码：832089

证券简称：禾昌聚合

公告编号：2025-069

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 2025 年 8 月 19 日召开了第五届董事会第十五次会议，会议审议通过《关于制定及修订公司内部管理制度的议案》之子议案 3.20：《关于制定〈董事、高级管理人员薪酬管理制度〉的议案》，表决结果：同意 7 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，根据国家相关法律法规及《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 董事、高级管理人员是指本制度执行期间公司董事会、管理层的全

部在职成员。

（一）内部董事是指与公司之间签订聘任合同或劳动合同的公司员工或公司管理人员兼任的董事；

（二）独立董事，指公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，不在公司担任除董事外的其他职务，与公司及其主要股东、实际控制人不存在直接或间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（三）高级管理人员是指与公司之间签订劳动合同的总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人及公司章程规定的其他人员。

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。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责确定董事年度薪酬方案，董事会负责确定高级管理人员年度薪酬方案。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。

第五条 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

第六条 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）内部董事

以聘任合同的规定为基础，公司内部董事同时兼任高级管理人员的，薪酬发放标准依照公司相关薪酬考核制度执行；公司内部董事不兼任高级管理人员的，根据其在公司担任的具体职务领取薪酬；公司不再向内部董事另行发放董事津贴。

（二）独立董事

在公司领取独立董事津贴，公司独立董事津贴按年发放，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。

（三）高级管理人员

公司高级管理人员根据其在公司担任的具体管理职务，薪酬发放标准依照公司相关薪酬考核制度执行。公司高级管理人员实行年薪制，年薪由基本年薪、业绩年薪、奖励年薪构成。根据每年实现效益情况以及高级管理人员工作业绩完成情况核定。

第七条 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 and 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。

第八条 董事、高级管理人员薪酬发放的审批程序：

（一）公司董事、高级管理人员任职津贴自董事经股东会，高级管理人员经董事会批准任职当日起计算，由公司统一代扣并代缴个人所得税；

（二）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。

第九条 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、《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

第十一条 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。

第十二条 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）公司盈利状况。

（四）组织结构调整及岗位变动。

第十三条 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。

第五章 附则

第十四条 本制度由公司董事会负责解释。

第十五条 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

2025 年 8 月 20 日