

证券代码：300658

证券简称：延江股份

公告编号：2026-037

厦门延江新材料股份有限公司
关于董事、高级管理人员 2025 年度绩效考核结果
暨 2026 年度薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

厦门延江新材料股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 4 月 21 日召开第四届董事会第十三次会议审议通过了《关于非独立董事 2025 年度绩效考核结果暨 2026 年度薪酬方案的议案》、《关于 2026 年度独立董事津贴方案的议案》、《关于高级管理人员 2025 年度绩效考核结果暨 2026 年度薪酬方案的议案》，具体如下：

一、关于非独立董事 2025 年度绩效考核结果暨 2026 年度薪酬方案

根据公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》规定，经公司第四届薪酬与考核委员会第五次会议审议，确定公司非独立董事 2025 年度绩效考核结果；并根据薪酬与考核委员会建议，同时参考同行业同地区薪酬水平，结合公司 2026 年经营计划，拟定 2026 年度非独立董事薪酬方案。具体如下：

（一）非独立董事 2025 年度绩效薪酬情况

1、非独立董事 2025 年度总体考核情况

根据公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》等相关规定，薪酬与考核委员会审议了公司考核小组提报的 2025 年度非独立董事完成年度经营指标及各人员年度工作目标的情况，以及由此对该等人员 2025 年度进行的绩效考核结果，即公司非独立董事均较好地完成了年度经营指标及个人年度工作目标。

2、非独立董事 2025 年度绩效薪酬

根据上述考核结果，基于 2025 年度公司净利润情况，2025 年度拟定的绩效薪酬以及团队奖（及经营层奖励、特别奖）等方案确定的公司非独立董事绩效薪酬合计为 402.0229 万元。

3、其他专项奖励

2025 年度，公司管理层根据《公司章程》以及相关薪酬管理制度等规定，针对研发创新项目、成本节约项目、市场拓展项目等对公司效益有正向贡献的事项，设立专项奖，作为对在公司任职的董事、高级管理人员及其他相关人员的薪酬的补充。经公司考核小组核定，2025 年度非独立董事其他专项奖励共计 84.955 万元。该专项奖励方案已经公司董事会薪酬与考核委员会审核。

（二）2026 年度非独立董事薪酬方案

1、公司非独立董事薪酬

在公司任职的非独立董事（含兼任公司高级管理人员或其他职务的董事），薪酬由基本薪酬与绩效薪酬两部分组成，其中绩效薪酬包含季度绩效与年度绩效两部分。基本薪酬参考同行业、同地区薪酬水平，并结合考虑岗位职责、专业能力等因素确定，基本薪酬按月发放。

单位：人民币万元

姓名	职务	基本年薪
谢继华	董事长	111.60
谢继权	副董事长、总经理	108.00
谢淑冬	董事	39.00
方和平	董事、常务副总经理	171.13
黄腾	董事、董秘	48.98
合计		478.71

季度绩效薪酬=季度绩效薪酬基数*业绩考核系数（0.85-0.95）*考勤系数*行为系数，按季度发放。

年度绩效薪酬=绩效薪酬基数*公司经营绩效系数*个人绩效系数*考勤系数。
年度绩效薪酬将结合经审计的年度财务数据评价确定后发放。

2026 年绩效薪酬考评结果，需由薪酬考核委员会审核。非独立董事总体薪酬水平与岗位贡献、承担责任、风险和公司整体经营业绩、个人考核系数等因素挂钩。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。

2、其他专项奖励

公司总经理可以根据《公司章程》以及相关薪酬管理制度等规定，针对研发创新、成本节约、市场拓展以及其它有利于提升公司业绩的经营管理项目，设立专项奖，作为对在公司任职的非独立董事、高级管理人员及其他相关人员的薪酬的补充。设立专项奖励需经公司董事会薪酬与考核委员会审批。

3、适用期限：2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

4、公司董事因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期考核后发放。

（三）其他说明

1、上述薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

2、2026 年度非独立董事薪酬方案所规定的薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等中长期激励。中长期激励方案公司将视经营情况并根据国家相关法律法规、行政法规等另行确定。

该事项已经第四届董事会第十三次会议审议通过，表决结果为 3 票同意，0 票反对，0 票弃权，5 票回避，尚待报请 2025 年年度股东会审议通过。

二、2026 年度独立董事津贴方案

2026 年度独立董事津贴与上年度维持不变，即 12 万元/年（税前）。独立董事津贴按月发放，所涉及的个人所得税部分由公司统一代扣代缴。独立董事出席公司董事会会议、股东会等各种会议，以及依法依规履行职责行使职权所需费用，包括但不限于差旅费等，均由公司据实承担。

该事项已经第四届董事会第十三次会议审议通过，表决结果为 5 票同意，0 票反对，0 票弃权，3 票回避，尚待报请 2025 年年度股东会审议通过。

三、高级管理人员 2025 年度绩效考核结果暨 2026 年度薪酬方案

根据公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》规定，经公司第四届薪酬与考核委员会第五次会议审议，确定公司高级管理人员（不含董事兼高级管理人员）2025 年度绩效考核结果；并根据薪酬与考核委员会建议，同时参考同行业同地区薪酬水平，结合公司 2026 年经营计划，拟定 2026 年度高级管理人员薪酬方案。具体如下：

（一）高级管理人员 2025 年度绩效薪酬情况

1、高级管理人员 2025 年度总体考核情况

根据公司《董事会薪酬与考核委员会议事规则》等相关规定，薪酬与考核委员会审议了公司考核小组提报的 2025 年度高级管理人员完成年度经营指标及各人员年度工作目标的情况，以及由此对该等人员 2025 年度进行的绩效考核结果，即公司高级管理人员均较好地完成了年度经营指标及个人年度工作目标。

2、高级管理人员 2025 年度绩效薪酬

根据上述考核结果，基于 2025 年度公司净利润情况，2025 年度拟定的绩效薪酬以及团队奖（及经营层奖励、特别奖）方案确定的公司高级管理人员绩效薪酬合计 200.4398 万元。

3、其他专项奖励

2025 年度，公司管理层根据《公司章程》以及相关薪酬管理制度等规定，针对研发创新项目、成本节约项目、市场拓展项目等对公司效益有正向贡献的事项，设立专项奖，作为对在公司任职的董事、高级管理人员及其他相关人员的薪酬的补充。经公司考核小组核定，2025 年度高级管理人员其他专项奖励合计 85.9353 万元。该专项奖励方案已经公司董事会薪酬与考核委员会审核。

（二）2026 年度高级管理人员薪酬方案

1、高级管理人员薪酬

除上述兼任高级管理人员的董事以外的其他公司高级管理人员，薪酬由基本薪酬与绩效薪酬两部分组成，其中绩效薪酬包含季度绩效与年终绩效两部分。基本薪酬参考同行业、同地区薪酬水平，并结合考虑岗位职责、专业能力等因素确定，基本薪酬按月发放。

单位：人民币万元

姓名	职务	基本年薪
王征	副总经理	199.64
刘培源	财务总监	45.71
脱等怀	副总经理	44.72
寇敬	副总经理	46.34
合计		336.41

季度绩效薪酬=季度绩效薪酬基数*业绩考核系数（0.85-0.95）*考勤系数*行为系数，按季度发放。

年度绩效薪酬=绩效薪酬基数*公司经营绩效系数*个人绩效系数*考勤系数。年度绩效薪酬将结合经审计的年度财务数据评价确定后发放。

2026 年绩效薪酬考评结果，需由薪酬考核委员会审核。

高级管理人员总体薪酬水平与岗位贡献、承担责任、风险和公司整体经营业绩、个人考核系数等因素挂钩。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。

2、其他专项奖励

公司总经理可以根据《公司章程》以及相关薪酬管理制度等规定，针对研发创新、成本节约、市场拓展以及其它有利于提升公司业绩的经营管理项目，设立专项奖，作为对在公司任职的非独立董事、高级管理人员及其他相关人员的薪酬的补充。设立专项奖励需经公司董事会薪酬与考核委员会审批。

3、适用期限：2026 年 1 月 1 日至 2026 年 12 月 31 日。

4、公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期考核后发放。

(三) 其他说明

1、上述薪酬均为税前金额，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

2、2026 年度高级管理人员薪酬方案所规定的薪酬不包括股权激励计划、员工持股计划等中长期激励。中长期激励方案公司将视经营情况并根据国家相关法律、行政法规等另行确定。

该事项已经第四届董事会第十三次会议审议通过，表决结果为 8 票同意，0 票反对，0 票弃权。

特此公告。

厦门延江新材料股份有限公司

董事会

2026 年 4 月 23 日