

证券代码：920118

证券简称：太湖远大

公告编号：2026-039

浙江太湖远大新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

浙江太湖远大新材料股份有限公司2026年4月21日召开第四届董事会第九次会议，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7票；反对0票；弃权0票。

本议案尚需提交公司股东会审议。

二、 分章节列示制度主要内容：

浙江太湖远大新材料股份有限公司 董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步规范浙江太湖远大新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，保证公司董事有效地履行其职责和义务，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高公司的经营管理效率，进一步促进公司稳定持续发展，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》及《浙江太湖远大新材料股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于以下人员：

- （一）董事会成员：包括非独立董事、独立董事；
- （二）高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、董事会秘书、财务负责人、公司董事会及《公司章程》认定的其他人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- （一）战略导向原则：薪酬与公司战略目标紧密结合，促进公司长期稳定发展；
- （二）绩效挂钩原则：责权利相结合，薪酬水平与个人绩效、公司业绩紧密关联，充分体现按劳分配、多劳多得；
- （三）公平公正原则：在薪酬确定和发放过程中，确保公平、公正，兼顾内部公平性与外部竞争性；
- （四）激励约束并重原则：合理设置薪酬结构，既提供具有吸引力的激励，又明确约束条件，防止短期行为。

第二章 薪酬管理机构

第四条 薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；
- （三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；
- （四）法律法规、中国证监会规定、本所相关规定及公司章程规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

第五条 董事和高级管理人员的绩效评价薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。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。

第六条 公司综合管理部、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。

第三章 薪酬标准和调整方式

第七条 公司应当建立工资总额决定机制，并根据经营业绩、财务状况、发展阶段、薪酬策略等，合理确定工资总额；工资总额的变动应当与公司经营业绩联动，提升公司工资总额确定的合理性、有效性。

第八条 公司董事的薪酬构成：

（一）公司内部董事

1. 在公司担任其他职务的内部董事及董事长，按照其在公司担任的具体管理职务、实际工作绩效并结合公司经营业绩、公司制度等因素综合评定薪酬，不再另行领取董事津贴。

2. 在公司未担任具体职务的非独立董事，不领取董事津贴。

（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月发放，除此以外不再另行发放薪酬。

独立董事出席公司董事会、股东会和专门委员会等会议及按照相关法律法规和《公司章程》的规定行使其他法定职权产生的必要费用由公司据实承担。

第九条 公司董事长、公司担任其他职务的内部董事、高级管理人员的薪酬构成：

（一）基本薪酬：即月度工资标准，根据其教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等固定指标给定，按固定薪资逐月发放；

（二）绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据公司每年实现效益情况以及上述人员工作业绩考核完成情况核定；

（三）中长期激励收入：股权激励计划、员工持股计划等。

其中绩效工资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。

上述内部董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

上述内部董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬应当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。

第十条 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。

第十一条 董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第十二条 公司董事、高级管理人员的薪酬将随着公司经营状况的变化而作相应的调整，以适应公司进一步的发展需要。

第十三条 公司董事、高级管理人员薪酬调整依据为：

（一）同行业薪酬增幅水平：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；

（二）通胀水平：参考通胀水平，以使薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；

（三）公司经营发展的实际情况以及本人绩效达成情况；

（四）公司组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

第四章 薪酬的发放与止付追索

第十四条 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。

第十五条 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。但是，发生以下任一情形的，公司不予发放：

(一) 严重失职或者滥用职权的；

(二) 因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会或北京证券交易所予以公开谴责、宣布不适合担任上市公司相关人选或被证券等部门主管机关予以处罚的；

(三) 严重损害公司利益的；

(四) 公司董事会、股东会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十六条 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。

第十七条 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。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。

第十八条 《公司章程》或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输。

第五章 附则

第十九条 本制度自股东会审议通过之日起生效施行，修改时亦同。

第二十条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规和《公司章程》的规定执行；本制度如与日后颁布的法律法规或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按照有关法律法规和《公司章程》的规定执行，并据以修订，由股东会审议通过。

第二十一条 本制度由公司董事会负责解释和修订。

浙江太湖远大新材料股份有限公司

董事会

2026年4月23日