

证券代码：920015

证券简称：锦华新材

公告编号：2026-034

## 浙江锦华新材料股份有限公司董事及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23日召开第六届董事会薪酬与考核委员会第三次会议，2026年4月23日召开第六届董事会第十六次会议审议通过了修订本制度。本制度尚需提交公司股东会审议。

### 二、 分章节列示制度主要内容：

#### 浙江锦华新材料股份有限公司 董事及高级管理人员薪酬管理制度（2026修订版）

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范浙江锦华新材料股份有限公司（以下简称“公司”）董事及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，保证公司董事有效履行职责和义务，充分调动高级管理人员工作积极性，提高公司经营管理效率，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》等有关法律法规、规范性文件及《浙江锦华新材料股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）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：包括公司非独立董事、独立董事；

(二) 高级管理人员：包括公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及《公司章程》认定的其他高级管理人员。

根据《上市公司独立董事管理办法》，独立董事领取的是津贴，与薪酬有所不同，不适用本制度关于薪酬的相关规定；不在公司领薪的董事也无需适用本制度关于薪酬的相关规定。

**第三条** 公司薪酬制度遵循以下原则：

- (一) 公平、公正、公开原则；
- (二) 责、权、利相结合原则；
- (三) 与公司长远发展、可持续发展相结合原则；
- (四) 激励与约束并重原则；
- (五) 业绩导向、薪酬与绩效紧密挂钩原则；
- (六) 薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜原则。

## **第二章 薪酬管理机构**

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会全部由董事组成，独立董事占多数并担任召集人，负责制定董事、高级管理人员的考核标准并组织考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就以下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、北交所相关规定及公司章程规定的其他事项。

**第五条** 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，并按规定披露。

薪酬与考核委员会可以聘请中介机构提供专业意见，相关费用由公司承担。

**第六条** 董事薪酬方案经薪酬与考核委员会制订并经董事会审议通过后，提交股东会审议通过后实施，并予以披露；高级管理人员薪酬方案经薪酬与考核委

员会制订后，提交董事会批准后向股东会说明，并予以充分披露。

### **第三章 薪酬结构与标准**

**第七条** 公司董事、高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 50%。

#### **第八条** 公司董事薪酬构成：

##### **（一）非独立董事**

在公司担任职务并领取岗位薪酬的董事，按其职务与岗位对应的薪酬与考核方案执行，不再另行领取董事报酬；不在公司担任职务的非独立董事，不享受补贴或者福利待遇。

##### **（二）独立董事**

领取固定独立董事津贴，除此之外不在公司及其主要股东、实际控制人或利害关系方获取其他报酬；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担；独立董事不参与公司与薪酬挂钩的绩效考核。

**第九条** 公司高级管理人员薪酬构成：由基本年薪、绩效年薪、中长期激励收入、专项奖励、津补贴等构成。基本年薪结合行业水平、岗位职责、履职情况确定；绩效年薪与公司年度经营业绩、个人绩效评价挂钩；中长期激励收入与公司中长期发展、任期绩效挂钩。专项奖励包括安全环保风险抵押金奖励、技术创新奖励等；各种津补贴包括通讯费、化工区域津贴、水电气补贴、高温津贴等。

**第十条** 工资总额决定机制：以分级确定、业绩导向、责任分工为核心，结合行业发展水平、公司可持续发展战略，公司经营规模与效率、年度效益、绩效考核结果、员工总体薪酬水平等因素综合核定。

#### **第十一条** 绩效考核：

**（一）**公司建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。

**（二）**董事、高级管理人员绩效评价由薪酬与考核委员会组织实施，可委托第三方机构开展。

**（三）**独立董事履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

**（四）**董事会或薪酬与考核委员会对董事个人评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。

## **第十二条 薪酬发放：**

（一）基本年薪采取先预发后结算方式，绩效年薪按比例预发，预发年薪按月发放，绩效年薪结算实行延期支付，在年度报告披露及绩效评价完成后再行清算兑现；任期激励收入实行延期支付。

（二）绩效评价依据经审计的财务数据开展，是绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付的重要依据。

（三）公司亏损时，在薪酬审议各环节特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。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。

## **第十三条 薪酬止付与追索：**

（一）公司因财务造假等错报对财务报告追溯重述的，立即对董事、高级管理人员绩效薪酬、中长期激励收入重新考核，追回超额发放部分。

（二）董事、高级管理人员违反忠实、勤勉义务给公司造成损失，或对财务造假、资金占用、违规担保等违法违规行为负有过错的，公司根据情节轻重：

- 1) 减少、停止支付未发放的绩效薪酬与中长期激励收入；
- 2) 对相关期间已发放的绩效薪酬、中长期激励收入予以全额或部分追回。

**第十四条** 出现下列情形之一的，对相关董事、高级管理人员降薪、不予发放或扣回绩效薪酬/中长期激励收入：

- （一）严重违反公司规章制度；
- （二）严重损害公司利益、泄露公司秘密或造成重大经济损失；
- （三）违法违规、失职渎职导致重大决策失误、重大安全/环保责任事故，造成公司资产流失或严重不良影响；
- （四）离职、丧失任职资格或无法履行职责。

**第十五条** 董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等离任的，按实际任期与绩效结算薪酬。

## **第四章 薪酬方案与调整**

**第十六条** 薪酬与考核委员会每年根据本制度制定董事、高级管理人员年度薪酬方案，明确薪酬确定依据与具体构成。

**第十七条** 薪酬调整依据：同行业薪资水平、通货膨胀、公司经营业绩、发

展战略、组织结构变化、监管政策、岗位价值要求等。

## **第五章 信息披露**

**第十八条** 公司按规定在年度报告中披露以下内容：

- （一）董事、高级管理人员报酬的决策程序、确定依据及实际支付情况；
- （二）董事、高级管理人员是否在公司关联方获取报酬，独立董事单独注明；
- （三）每位现任及报告期内离任董事、高级管理人员的税前薪酬总额、考核依据及完成情况、递延支付安排、止付追索情况；
- （四）全体董事、高级管理人员合计薪酬金额。

**第十九条** 董事会应当向股东会报告董事履职情况、绩效评价结果及薪酬情况，通过董事会工作报告等方式公开披露。

## **第六章 附则**

**第二十条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律法规、规范性文件、北交所相关规则及《公司章程》执行；本制度与上述文件不一致的，以法律法规、规范性文件及《公司章程》为准。

**第二十一条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第二十二条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施。

浙江锦华新材料股份有限公司

董事会

2026年4月23日