

证券代码：920392

证券简称：佳合科技

公告编号：2026-053

昆山佳合纸制品科技股份有限公司

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

昆山佳合纸制品科技股份有限公司（以下简称“公司”）于2026年4月27日召开第三届董事会独立董事专门会议2026年第四次会议，审议通过了《董事、高级管理人员薪酬管理制度》的议案。表决结果为：同意3票，反对0票，弃权0票。

公司于2026年4月27日召开第三届董事会第二十五次会议，审议通过了《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8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：

昆山佳合纸制品科技股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善昆山佳合纸制品科技股份有限公司（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，有效调动公司董事、高级管理人员的工作积极性和创造性，促进公司的持续健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《中华人民共和国证券法》等法律法规、规范性文件及《昆山佳合纸制品科技股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）

的规定，结合公司实际情况，制定《昆山佳合纸制品科技股份有限公司董事、高级管理人员薪酬管理制度》（以下简称“本制度”）。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：指公司按照相关规定聘请的，与公司及其主要股东不存在直接或者间接利害关系，或者其他可能影响其进行独立客观判断关系的董事；

（二）非独立董事：包括内部董事和外部董事。外部董事指不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；内部董事指同时在公司担任除董事以外其他职务的非独立董事，包括由股东会选举的董事和通过职工代表大会、职工大会或者其他形式民主选举产生的公司职工董事；

（三）高级管理人员：指公司总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书及公司章程规定或董事会认定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）坚持薪酬与公司长远发展和利益相结合原则；
- （二）坚持按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- （三）坚持总体薪酬水平与公司实际经营情况相结合的原则；
- （四）坚持薪酬与绩效考核相匹配的原则；
- （五）坚持激励与约束并重的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事、高级管理人员薪酬方案由公司董事会独立董事专门会议制定，明确薪酬确定依据和具体构成。公司人力资源部、财务部具体实施关于公司董事、高级管理人员的薪酬方案。

第五条 董事的薪酬方案经独立董事专门会议制定并经董事会审议通过后，提交股东会审议通过后实施；高级管理人员的薪酬方案经独立董事专门会议制定后，提交董事会审议通过后实施。

第三章 薪酬结构与绩效考核

第六条 董事、高级管理人员薪酬结构如下：

（一）在公司专职工作的非独立董事和公司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（若有）构成。

1、基本薪酬：根据其的岗位价值、结合其教育背景、从业经验、工作年限、

岗位责任、行业薪酬水平等因素确定，按月发放。

2、绩效薪酬：分为月度绩效薪酬和年度绩效薪酬：月度绩效薪酬按月发放，以年度预算分解的月度经营目标及公司制定的岗位 KPI 指标完成情况核定。年度绩效薪酬根据公司整体业绩达成情况，在年度报告披露和绩效评价后予以发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

3、中长期激励收入（若有）：公司认为必要时，可以对董事及高级管理人员实施股权激励并进行相应的绩效考核。公司董事会负责拟定有利于激励董事、高级管理人员提高工作绩效和促进经营指标达成的其他激励方案，并制定具体的考核办法。

4、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%。

5、经股东会审议，在公司专职工作的董事可以领取董事津贴。

（二）不在公司专职工作的非独立董事

公司可向外部董事发放津贴，津贴标准经股东会审议通过，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。因依照《公司章程》行使职权时所需的合理费用据实报销；

（三）独立董事

公司对独立董事实行津贴制度，按月度支付，除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等。因依照《公司章程》行使职权时所需的合理费用据实报销；

第七条 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。公司可以依照相关法律法规和公司章程，实施股权激励和员工持股等激励机制。公司的激励机制，应当有利于增强公司创新发展能力，促进公司可持续发展，不得损害公司及股东的合法权益。

第八条 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。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：根据国家政策、物价水平，将相应调整董事、高级管理人员的薪酬标准，包括薪酬水平调整和薪酬结构调整；；

- (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。

第九条 公司董事、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。

董事和高级管理人员的绩效评价由独立董事专门会议负责组织，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。

第四章 薪酬的发放与调整

第十条 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，代扣代缴个人所得税、各类社保费用等事项后，剩余部分发放给个人。境外国家或地区以当地政策为准。

第十一条 经公司董事会独立董事专门会议审批，公司可以临时的对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事长及在公司担任具体管理职务的董事及高级管理人员的绩效薪酬补充。

第十二条 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。

第十三条 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。公司如果发生亏损，公司应当在董事、高级管理人员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。

第十四条 公司董事、高级管理人员在职期间发生以下任一情形的，公司有权取消其薪酬或津贴的发放：

- (一) 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董事、高级管理人员或其他处罚的；
- (二) 严重损害公司利益的；
- (三) 因个人原因擅自离职、辞职或被解除职务的；
- (四) 严重违反公司各项规章制度的；
- (五) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第五章 止付追索

第十五条 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上市公司造成损失，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。

第十六条 公司涉及提前解除董事、高级管理人员任职的，补偿内容应当符合公平原则，不得损害上市公司合法权益，不得进行利益输送。

第六章 附则

第十七条 本制度未作规定的，适用有关法律、行政法规及规范性文件的规定和《公司章程》的规定。本制度与法律、行政法规及规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按最新颁布的国家有关法律、行政法规及规范性文件或修改后的《公司章程》的规定执行。

第十八条 本制度由公司董事会负责解释。

本制度经公司股东会审议通过之日起生效实施，修改时亦同。

昆山佳合纸制品科技股份有限公司

董事会

2026年4月29日