

香港交易及結算所有限公司及香港聯合交易所有限公司對本公告之內容概不負責，對其準確性或完整性亦不發表任何聲明，並明確表示，概不對因本公告全部或任何部分內容而產生或因依賴該等內容而引致的任何損失承擔任何責任。



沃尔核材

Shenzhen Woer Heat-Shrinkable Material Co., Ltd.

深圳市沃爾核材股份有限公司

(於中華人民共和國註冊成立的股份有限公司)

(股份代號：9981)

海外監管公告

本公告乃根據《香港聯合交易所有限公司證券上市規則》第13.10B條而作出。

茲載列深圳市沃爾核材股份有限公司(「本公司」)在深圳證券交易所網站(www.szse.cn)刊登了以下公告。茲載列如下，僅供參閱。

特此公告。

承董事會命
深圳市沃爾核材股份有限公司
執行董事兼董事會主席
周和平先生

中國深圳，2026年3月31日

於本公告日期，董事會成員包括：(i)執行董事周和平先生、易華蓉女士、劉占理先生、夏春亮先生及鄧艷女士；(ii)非執行董事李文友博士；及(iii)獨立非執行董事曾凡躍先生、代冰潔女士及王棟先生。

深圳市沃尔核材股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范深圳市沃尔核材股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，发挥薪酬的激励与约束功能，使公司董事、高级管理人员的贡献与薪酬挂钩，提升公司的经营管理效益，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）、《上市公司治理准则》《深圳市沃尔核材股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）等有关规定，结合公司实际情况并参照行业薪酬水平，特制定本薪酬管理制度。

第二条 本薪酬管理制度适用公司董事、高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）公司全体董事：包括非独立董事、独立董事；

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

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- 2、体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- 3、体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- 4、体现激励与约束并重、奖罚对等的原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，并负责对薪酬制度执行情况进行监督。

第五条 董事的薪酬方案经董事会审议通过后，须提交股东会批准，并予以披露；高级管理人员薪酬方案由董事会审议批准，并予以披露。

第六条 董事会或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。

第七条 公司人力资源部、财务部等相关部门配合薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬标准及发放

第八条 公司以上年度工资总额为基数，结合公司经营计划完成情况、工作职责及工作目标完成情况、个人履职及发展情况等综合考核确定薪酬。

公司应当结合行业水平、发展策略、岗位价值等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配比例。

第九条 公司董事、高级管理人员的薪酬构成如下：

（一）独立董事：独立董事实行津贴制，津贴水平参照地区经济及行业水平，由股东会审议批准；

（二）非独立董事：在公司担任具体职务的非独立董事依据其在公司的岗位领取薪酬，不再另行领取董事津贴；未在公司担任具体职务的非独立董事，实行津贴制，津贴水平参照地区经济及行业水平，由股东会审议批准；

（三）高级管理人员：高级管理人员按照其岗位对应的薪酬方案与绩效评价标准执行。

第十条 在公司担任具体职务的董事、高级管理人员薪酬组成包括基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等，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%。

以上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，且一定比例的绩效薪酬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。

第十一条 本制度中薪酬、津贴均为税前收入，公司按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

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，按其实际任职时间和履职考核情况予以发放薪酬。

第十三条 公司董事、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。

第四章 薪酬调整

第十四条 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。

第十五条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

1. 同行业薪酬变动水平：每年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；
2. 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；
3. 公司盈利状况；
4. 组织结构调整；
5. 岗位发生变动的个别调整。

第十六条 因公司经营效益、发展战略或外部市场环境等因素，需要对公司董事、高级管理人员的薪酬方案进行调整的，需由董事会薪酬与考核委员会提议，董事薪酬调整方案由股东会审议确定，高级管理人员薪酬调整方案由董事会审议确定。

第五章 附则

第十七条 本制度由董事会薪酬与考核委员会拟订，报经公司董事会同意，并提交股东会审议批准后执行，修改时程序相同。本制度生效后，原《董事薪酬管理制度》《高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。

第十八条 本制度未尽事宜以及与相关法律法规和《公司章程》相冲突事宜，按国家有关法律、法规及《公司章程》规定执行。

第十九条 本制度由公司董事会负责解释。

深圳市沃尔核材股份有限公司

二〇二六年三月