

湖南泰嘉新材料科技股份有限公司

董事及高级管理人员薪酬管理制度

第一条 为进一步完善湖南泰嘉新材料科技股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理体系，充分调动公司董事及高级管理人员的积极性、主动性、创造性，提高经营管理水平，促进公司健康、稳定和持续发展，建立“对内公平，对外具有竞争力，责权利相匹配”的激励约束机制，根据《中华人民共和国公司法》等有关法律、法规以及《公司章程》，特制定本制度。

第二条 适用本制度的人员包括：公司董事长、董事、总裁、副总裁、董事会秘书、财务总监以及《公司章程》规定的其他高级管理人员。

第三条 公司董事及高级管理人员薪酬遵循以下原则：

（一）客观公正、实事求是，符合法律法规、规范性文件及《公司章程》的有关规定；

（二）责、权、利相结合原则；

（三）薪酬激励与公司经济效益增长相协调，与外部市场同职位薪酬相适应；

（四）激励与约束并重，个人薪酬激励与公司战略规划和长远利益相结合。

（五）利益分享。确保员工利益、公司利益及股东利益实现紧密捆绑、高度一致，风险共担。

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事和高级管理人员薪酬实施细则，并对董事、高级管理人员进行薪酬考核。

第五条 公司董事及高级管理人员的薪酬构成：

（一）独立董事：公司独立董事领取固定的独立董事津贴，其履行职务发生的费用由公司实报实销。

（二）非独立董事与高级管理人员：未在公司任职的非独立董事不在公司领取津贴，其履行职务发生的费用由公司实报实销。在公司任职的非独立董事（以下简称“内部董事”）与高级管理人员的薪酬由基本薪酬+职务津贴+绩效薪酬+董事长特别奖励+奖励基金构成。

内部董事兼任高级管理人员职务的，按就高不就低原则领取薪酬，不重复计算。内部董事、高级管理人员在公司或控股子公司兼任其他职务的，按就高不就低原则在公司或者子公司领取薪酬，不重复领取薪酬。

（三）职工代表董事：公司职工代表董事领取的薪酬为其岗位薪酬，按劳动合同的约定执行，不再另行领取津贴。

第六条 董事及高级管理人员薪酬发放办法，如下：

（一）公司董事及高级管理人员薪酬与奖励列入公司成本。

（二）基本薪酬按月以现金方式支付，计算方式为：每月支付的基本薪酬=核定基本薪酬标准/12 个月；津贴按季度发放。

（三）绩效薪酬按照各岗位承担的主要目标和职业风险，设置绩效薪酬基数，年终由总裁根据各岗位高级管理人员主要目标完成情况提出年度绩效薪酬方案，并经董事长审批。

（四）对公司战略目标产生重大影响重大项目，根据项目影响程度和完成情况，董事长可以对相关高管提出特别奖励。重大项目包括但不限于重大科研项目、重要市场开拓、重要客户开发、重大投资、重大并购、再融资等项目。

（五）奖励基金根据董事会、股东会审批后的奖励基金管理办法或方案实施。

（六）董事及高级管理人员的薪酬为税前收入，依法缴纳个人所得税，由公司从其薪酬中代扣代缴。

（七）董事及高级管理人员的各项社会保险费和住房公积金个人应缴部分，由公司从其基本薪酬中代扣代缴；公司应缴部分，由公司支付。

第七条 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进一步发展的需要。

第八条 公司董事及高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。每年通过市场薪资报告或公开的薪资数据，收集同行业的薪资数据，并进行汇总分析，作为公司薪资调整的参考依据。

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低作为公司薪资调整的参考依据。

（三）公司盈利状况。

（四）公司发展战略或组织结构调整。

第九条 因调动或岗位调整的董事及高级管理人员，其基本薪酬在岗位变动后的次月进行调整。

第十条 董事及高级管理人员病事假、工伤及在职学习期间的薪酬待遇按公司内部管理制度执行。

第十一条 公司董事及高级管理人员在任职期间，出现下列情形之一时，不予发放薪酬或津贴，若已发放的，亦应予以追回：

（一）严重违反国家法律法规需承担民事或刑事责任的行为；

（二）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚或被深圳证券交易所予以公开谴责或宣布为不适当人员，情节严重受到法律、法规处罚的；

（三）严重损害公司利益的行为，包括但不限于：

1、任期内个人原因造成重大决策失误、重大质量事故或重大安全事故，给公司造成经济损失和重大不良影响的。

2、违反董事及高级管理人员所做承诺的。

3、违反公司规定，泄露公司商业、技术秘密的。

4、非经公司批准，与公司发生关联交易的。

（四）因个人原因擅自离职、被免职的；

（五）董事会认为不应发放年度绩效和董事长特别奖励的其他情形。

第十二条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会拟定，经公司董事会同意并提交股东会审议通过之日起实施，修订时亦同。

第十三条 本制度由公司董事会负责解释。

第十四条 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、《公司章程》及其他规范性文件执行。