

# 湖北祥源新材科技股份有限公司

## 高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善湖北祥源新材科技股份有限公司（以下简称“公司”）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，有效调动公司高级管理人员的工作积极性，提高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》等有关法律、法规、规章、规范性文件及《湖北祥源新材科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，制定本制度。

**第二条** 本制度适用于高级管理人员。

**第三条** 公司的薪酬制度应当遵循以下原则：

（一）公平原则。高级管理人员的薪酬应当符合公司规模与业绩，同时与外部薪酬水平相匹配；

（二）责、权、利统一原则。高级管理人员的薪酬应当与其岗位价值、履职范围相符；

（三）长远发展原则。高级管理人员的薪酬应当符合公司持续健康发展的目标；

（四）激励约束并重原则。高级管理人员的薪酬应当与考核、奖惩等激励与约束机制挂钩。

### 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在董事会的授权下，负责研究高级管理人员考核的标准，进行考核并提出建议；研究和审查高级管理人员的薪酬政策与方案。

**第五条** 公司人力资源部门、财务部门应当配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的标准

**第六条** 公司对高级管理人员的工资总额进行预算管理。公司以上年度工资

总额为基数，按效益决定增长范围、效率调节增长幅度，水平调控增长目标等原则决定当年预算总额。

**第七条** 公司高级管理人员的薪酬按以下标准执行：

（一）高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入等构成，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百分之五十；

1、基本薪酬：结合高级管理人员的教育背景、从业经验、工作年限、岗位责任、行业薪酬水平等确定。

2、绩效薪酬：以年度经营目标为考核基础，根据高级管理人员完成年度经营指标核定年度奖励总额，并根据完成个人年度工作目标的考核情况确定。

3、中长期激励：公司根据经营情况和市场变化，可以针对高级管理人员采取股票期权、限制性股票、员工持股计划以及公司根据实际情况发放的其他中长期专项奖金、激励或奖励等，具体方案根据国家的相关法律、法规等另行规定。

（二）高级管理人员因执行职务、参加规定培训等发生的相关费用，由公司据实报销。

公司业绩亏损时应当在高级管理人员薪酬审议各环节特别说明高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

公司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。

## **第四章 薪酬的发放**

**第八条** 公司高级管理人员的薪酬为税前金额，公司将按照国家 and 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。

**第九条** 公司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。

## **第五章 薪酬的止付追索扣回**

**第十条** 公司高级管理人员在任职期间的任一考核年度，发生下列情形之一

时，公司薪酬与考核委员会应评估是否需要针对特定高级管理人员发起绩效薪酬的追索扣回程序，并向董事会提出建议：

- （一）被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （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的；
- （三）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；
- （四）薪酬与考核委员会认定严重违反现行法律法规或《公司章程》的其他情形。

董事会有权根据薪酬与考核委员会的评估建议，决定是否对特定人员扣减、不予发放其当年未发放的绩效薪酬，或追回其已发放的部分或全部绩效薪酬。

**第十一条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对高级管理人员的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。

**第十二条** 公司高级管理人员违反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。

## **第六章 薪酬调整**

**第十三条** 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。

**第十四条** 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：同行业薪酬水平，所在地区薪酬水平，通货膨胀水平，公司实际经营状况，组织架构调整，职位、职责变化等。高级管理人员薪酬标准如需调整，应提交公司董事会审议，并以审议通过后的标准实施。

## **第七章 附则**

**第十五条** 除非有特别说明，本制度所使用的术语与《公司章程》中该等术语的含义相同。

**第十六条** 本制度有关内容若与国家颁布的法律、法规以及《公司章程》的规定不一致时，以法律、法规以及《公司章程》的规定为准。本制度未尽事宜，按照有关法律、法规以及《公司章程》的规定执行。

**第十七条** 本制度自公司董事会审议通过之日起生效，修改时亦同。

**第十八条** 本制度解释权属公司董事会。

湖北祥源新材科技股份有限公司

二零二五年十二月