

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

第一章 总则

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。

（六）统筹兼顾原则。合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，推动薪酬分配向公司关键岗位、生产一线和紧缺急

需的高层次、高技能人才倾斜，实现内部薪酬分配的公平性与激励性。

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。

第二章 管理机构

第四条 董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案。

第五条 董事会应当向股东会报告董事履行职责的情况、绩效评价结果及其薪酬情况，并由公司予以披露。

高级管理人员的薪酬方案由公司董事会批准。

董事和高级管理人员的绩效评价由董事会薪酬与考核委员会负责组织并向董事会汇报，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。

第六条 公司人力资源部门和财务管理部门等相关职能部门应积极配合董事会薪酬与考核委员会，确保董事、高级管理人员薪酬具体方案的制定、实施与执行。

第三章 薪酬构成及发放

第七条 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薪酬与津贴，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百分之五十。

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。

第八条 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，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。董事、高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价依据经审计的财务数据开展。

（四）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。

（五）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。

第九条 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。

公司较上一会计年度由盈利转为亏损或者亏损扩大，内部董事、高级管理人员平均绩效薪酬原则上应当相应下降，未相应下降的，应当披露原因。

第十一条 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。

第十二条 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。

第十三条 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。

第五章 附则

第十四条 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。

第十五条 本制度由公司董事会负责解释。

第十六条 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。