

湖北回天新材料股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范湖北回天新材料股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理，建立健全科学、合理的激励与约束机制，充分调动员工的积极性和创造性，提升公司治理水平和经营效益，依据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》及有关法律法规，并结合《公司章程》，特制定本制度。

第二条 本制度适用于与公司（含全资及控股子公司）建立劳动关系的全体在职员工。其中，董事、高级管理人员的薪酬管理除遵循本制度外，还需符合上市公司监管相关规定。

第三条 薪酬管理遵循以下原则：

（一）合法合规原则：严格遵守国家法律法规及监管要求，确保薪酬管理合规有序。

（二）战略导向原则：薪酬体系与公司发展战略相匹配，支撑公司经营目标实现。

（三）公平公正原则：薪酬分配兼顾岗位价值、绩效表现及员工贡献，保障内部公平与外部竞争力。

（四）激励与约束并重原则：强化薪酬与绩效的联动，实现激励先进、约束落后，并与风险共担。

（五）可持续发展原则：薪酬总额与公司经营效益挂钩，确保薪酬支出的合理性与可持续性。

第二章 管理机构与职责

第四条 董事会下设薪酬与考核委员会，负责拟定董事、高级管理人员薪酬方案，审核考核标准、评价绩效实施效果、考核结果，并向董事会提出建议。薪酬与考核委员会由独立董事占多数，主任委员由独立董事担任。

第五条 薪酬与考核委员会的主要职责：

（一）研究董事、高级管理人员考核标准，进行考核并提出建议；

（二）制定董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，包括基本薪酬、绩效薪酬、

中长期激励收入等；

（三）拟定股权激励计划、员工持股计划等，并监督实施；

（四）就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议，并对未采纳的建议说明理由；

（五）每年度制定董事、高级管理人员的薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成；

（六）法律法规、公司章程及监管规定的其他事项。

第六条 公司人力资源部是公司薪酬管理的归口执行部门，主要职责：

（一）负责薪酬管理制度的制订、修订及解释，并组织实施；

（二）编制公司年度工资总额预算及调整方案，履行审批程序；

（三）负责公司薪酬的日常核算、发放及法定福利办理；

（四）制定公司年度薪酬绩效政策及各类激励方案；

（五）组织实施除董事、高级管理人员外的员工绩效考核；

（六）负责薪酬保密管理及信息披露配合工作；

（七）指导、监督子公司的薪酬管理工作。

第七条 公司财务部门配合薪酬与考核委员会、人力资源部进行薪酬方案的实施，提供必要的财务数据支持，并负责薪酬发放的财务处理。

第三章 工资总额决定机制

第八条 工资总额是指公司在会计年度内直接支付给全部职工的劳动报酬总额，包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入、津贴、补贴、加班工资、特殊情况下支付的工资等。

第九条 工资总额的确定应综合考虑以下因素：

（一）公司发展战略和薪酬策略；

（二）年度生产经营目标和经济效益；

（三）劳动生产率、人工成本投入产出率；

（四）行业薪酬水平及政府发布的工资指导线；

（五）岗位价值、人才紧缺程度及社会物价变动；

（六）国家及地方政策规定。

第十条 工资总额实行预算管理。每年初，人力资源部根据公司经营计划和财务

预算，编制年度工资总额预算方案，履行内部审批程序后执行。

第十一条 工资总额的分配应向关键岗位、高层次高技能人才倾斜，合理确定董事、高级管理人员与普通职工的薪酬分配比例，促进提高普通职工薪酬水平。

第四章 薪酬结构

第十二条 员工薪酬由以下部分构成：

（一）基本薪酬：根据员工所在岗位的职责、岗位要求、重要性、市场水平等因素综合确定，相对固定。

（二）绩效薪酬：与公司/部门经营目标及个人绩效考核结果挂钩，体现奖优罚劣。

（三）中长期激励收入：包括股权激励、员工持股计划等，用于激励对公司发展做出重要贡献的人员。

（四）津贴补贴：根据岗位性质、工作环境、技术难度等因素设定，如通讯补贴、交通补贴、高温补贴等。

（五）福利：包括法定福利（五险一金）及公司补充福利（如体检、节日礼品等）。

第十三条 董事、高级管理人员薪酬结构：

（一）包括基本薪酬、绩效薪酬、员工津贴和中长期激励收入等；

（二）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%；

（三）绩效薪酬的确定和支付应以绩效评价为依据；

（四）中长期激励收入按公司相关激励计划执行。

第十四条 董事薪酬分类：

（一）非独立董事：在公司担任管理职务的，根据其具体职务领取相应薪酬，薪酬构成按第十三条执行；未担任管理职务的，不在公司领取薪酬。

（二）独立董事：实行固定津贴制，津贴标准及发放形式由薪酬与考核委员会提出，报董事会及股东会审议通过后执行。独立董事履职所需合理费用由公司承担。

第十五条 高级管理人员薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，提交董事会审议通过后执行。董事薪酬方案由薪酬与考核委员会拟定，提交董事会及股东会审议通过后执行。

第五章 绩效考核

第十六条 公司建立公正透明的绩效与履职评价标准和程序。绩效考核是薪酬计发的核心依据。

第十七条 考核对象与周期：

（一）董事、高级管理人员的绩效考核由薪酬与考核委员会负责，每年至少进行一次，以半年度、年度考核为主；

（二）其他员工的绩效考核由人力资源部组织实施，实行月度、季度与半年度相结合的考核方式。

第十八条 考核指标与标准：

（一）考核指标根据公司经营目标、部门职责、岗位职责分解制定，包括财务类指标、客户类指标、运营类指标、团队成长类指标等；

（二）考核标准以量化指标为主、定性指标为辅，明确考核阈值，确保客观性与可操作性；

（三）董事、高级管理人员的绩效评价以经审计的财务数据为核心依据，结合战略目标完成情况、行业对标等进行综合评定。

第十九条 在董事会或薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或讨论其报酬时，该董事应当回避。独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。

第二十条 绩效考核结果作为绩效薪酬、中长期激励收入确定与支付、薪酬调整、职务任免的重要依据。

第六章 薪酬发放与调整

第二十一条 薪酬发放方式：

（一）基本薪酬按月发放，于本月规定时间内支付上月工资；

（二）绩效薪酬根据考核周期发放，可按一次性或分次递延发放；

（三）董事、高级管理人员的年度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财务数据；

（四）中长期激励收入按公司具体激励方案执行；

（五）津贴补贴及福利按公司实施细则执行。

第二十二条 公司依法从薪酬中代扣代缴个人所得税、社会保险个人部分及其他法定扣除款项。

第二十三条 薪酬调整机制：

(一) 薪酬体系应为公司经营战略服务，并随公司经营状况变化而调整。调整类型包括年度普调与个别调整。

(二) 年度调整依据：市场薪酬水平变化、公司发展战略调整、公司经营效益等。

(三) 个别调整依据：员工岗位变动、职务晋升、绩效表现、能力提升等。

(四) 董事、高级管理人员的薪酬调整由薪酬与考核委员会提出，按审批程序执行。

第七章 止付与追索

第二十四条 出现以下情形之一的，公司可暂停支付相关员工的薪酬：

(一) 员工涉嫌违法违规被调查期间，可能影响薪酬核算的；

(二) 员工擅自离职未办理工作交接，造成公司损失的；

(三) 董事、高级管理人员因履职不当导致公司重大损失，正在接受责任认定的；

(四) 其他依法依规或合同约定应当止付薪酬的情形。

第二十五条 薪酬追索情形：

(一) 因财务造假、会计差错等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入重新考核，并追回超额发放部分；

(二) 董事、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支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回；

(三) 员工因个人原因造成公司经济损失的，公司可从其未发放薪酬中追索相应赔偿。

第二十六条 追索流程：由相关部门提出追索申请，附证据材料，经公司人力资源部审核、管理层审批后（董事、高级管理人员薪酬追索需经薪酬与考核委员会审议），通过协商或法律途径实施追索。

第八章 薪酬保密与信息披露

第二十七条 公司实行薪酬保密制度。员工不得泄露个人薪酬信息，不得询问他人薪酬，不得向他人透露个人薪酬信息。因工作原因知悉薪酬信息的人员应严格保密，非因工作需要不得向任何第三方或公司外部透露。

第二十八条 违反薪酬保密规定的，视为严重违反公司制度，公司有权依规处理，

情节严重者可给予即时解雇。

第二十九条 公司按照监管要求披露董事、高级管理人员薪酬情况，包括：

- （一）薪酬的决策程序、确定依据及实际支付情况；
- （二）每位现任及报告期内离任董事、高级管理人员从公司获得的税前薪酬总额；
- （三）考核依据和完成情况、递延支付安排、止付追索情况；
- （四）是否在公司关联方获取报酬；
- （五）全体董事、高级管理人员合计薪酬金额。

第三十条 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，相关内容可通过董事会工作报告披露。

第九章 附则

第三十一条 公司人员因故请事假、病假、工伤假以及在职学习期间的薪资与福利按照公司相关制度执行。

第三十二条 全资子公司、控股子公司应根据本制度，结合自身业务特点制定实施细则，并报公司人力资源部备案或审批。外派人员、关键人才、兼职特约人员的薪酬管理，参照公司相关专项制度执行。

第三十三条 本制度未尽事宜，按国家相关法律、法规、规范性文件及《公司章程》执行。如本制度与最新法律法规冲突，以法律法规为准。

第三十四条 本制度经董事会审议通过后，提交股东会审议，自股东会审议通过之日起生效，修改亦同。

第三十五条 本制度由公司董事会负责解释。