

湖北三峡新型建材股份有限公司 董事和高级管理人员薪酬管理办法 (2026年8月)

第一章 总 则

第一条 为进一步完善湖北三峡新型建材股份有限公司（以下简称“公司”）薪酬管理办法，有效调动和发挥董事、高级管理人员积极性和创造性，全面、科学地评价公司经营成果和经营者的业绩，促进公司战略和中长期目标实现，根据《公司法》《上市公司治理准则》等法律法规及本公司章程，结合公司所在区域和行业等具体情况，制定本办法。

第二条 本办法适用于在公司取酬的董事与高级管理人员，包括公司董事、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、总工程师以及董事会聘任的其他高级管理人员。公司党委副书记、纪委书记、工会主席参照本办法执行。

纳入宜昌市国有企业负责人薪酬管理范围的人员，按市国资委相关办法及规定执行。

第三条 本办法薪酬确定遵循以下原则：

- （一）公开、公平原则，体现收入水平与业绩相符。
- （二）市场化与公司实际相结合原则，体现经营者薪酬水平及结构与市场（同行业）相接轨。
- （三）责、权、利对等原则，体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符。
- （四）激励和约束并重原则，体现薪酬发放与考核和激励机制挂钩。

（五）体现长远发展原则，体现薪酬与公司持续稳定、健康发展的目标相符。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司股东会负责审议批准董事的薪酬标准与方案，董事会负责审议批准高级管理人员的薪酬标准和方案。

第五条 公司董事会薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的薪酬标准及考核方案，并进行考核。

第六条 公司董事会或者董事会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 公司证券事务部（董事会办公室）、人力资源部、财务管理部等相关部门负责协助和配合董事会薪酬与考核委员会开展董事、高级管理人员薪酬方案的制定与实施。

第三章 薪酬构成及确定

第八条 董事薪酬及津贴

（一）非独立董事

同时兼任公司高级管理人员的董事，只领取高级管理人员的薪酬，不领取董事津贴；同时兼任公司内部其他职务的董事，已按照公司相关薪酬管理制度发放的，不领取董事津贴。未在公司任职的非独立董事不在公司领取薪酬或者董事津贴。

（二）独立董事

根据《上市公司独立董事管理办法》的有关规定，结合公司实际情况，公司每年度给予每位独立董事津贴，具体标准由股东会审议决定。独立董事领取津贴涉及的个人应缴纳的有关税费统一由公司代扣代缴，因履行职务发生的费用由公司据实报销。此外，独立

董事并不再从公司领取其他薪酬或享有其他福利待遇，独立董事津贴按月度发放。

第九条 高级管理人员薪酬

高级管理人员实行年薪制，其薪酬由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。

1.基本年薪结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况确定，按月支付。

2.绩效年薪以年度目标绩效年薪为基础，与公司年度经营绩效挂钩，根据当年考核结果兑付。绩效年薪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。

根据年度经营结果，落实对公司高级管理人员的绩效考核，薪酬考核浮动区间一般为预算绩效年薪的 60%—140%。若出现重大经营风险、战略落地严重滞后等需加重考核力度的特殊情形，或在生产经营、项目建设、技术与管理创新、融资等方面作出突出贡献或取得重大成果的，浮动比例不受前述区间限制，可另行研究制定专项考核或奖惩方案，经公司股东会审议确定后实施。

3.任期激励收入是与高级管理人员任期考核评价结果相联系的收入，以 3 年为一个业绩考核评价任期。根据任期考核结果，按不超过任期内年薪总水平的 10%确定。

第十条 其他待遇

1.交通通讯费

交通费是指工作所在地开展公务活动所必须的费用，通讯费是指因公发生的个人移动电话费，按照公司有关规定执行。

2.社会保险、医疗保险、住房公积金等缴费基数和缴费比例按照

上级有关规定执行。

3.其他福利按照公司相关福利制度等制度规定。

第十一条 公司视经营状况，根据相关法律法规规定，可另行实施股权激励计划、股票期权等中长期激励机制，对企业发展过程中做出重要贡献的董事、高级管理人员给予专项激励。

第四章 薪酬调整

第十二条 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，董事会薪酬与考核委员会可适当调整董事和高级管理人员工作计划和目标。

第十三条 董事会薪酬与考核委员会可结合公司年度收入、利润效益及个人业绩，调整薪酬方案或计划，涉及高级管理人员的经董事会批准后执行，涉及董事的经股东会批准后执行。

第十四条 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据为：

- 1.同行业薪资增（降）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。
- 2.公司盈利状况。
- 3.公司发展战略或组织结构调整。
- 4.岗位发生变动的个别调整。

第五章 薪酬支付及管理

第十五条 董事会薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬方案或计划，须报经董事会同意后，提交股东会审议通过后方可实施；公司高级管理人员的薪酬方案或计划须报董事会批准后实施。

第十六条 高级管理人员的年度经营绩效考核结果及对应的

绩效年薪兑现，须经董事会审核批准后方可实施。

第十七条 董事和高级管理人员的津贴、基本年薪在年度内按月平均发放。高级管理人员的绩效年薪，按年度考核后兑现。

第十八条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、辞职等原因离任的，按其实际履职时间进行年度、任期考核，发放年度绩效、任期激励。

第十九条 公司董事、高级管理人员在任职期间，如出现下列情形之一的，公司根据情节轻重减少、停止支付未支付的绩效薪酬、任期激励和其他中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬、任期激励和其他中长期激励收入进行全额或部分追回。

- 1.违反公司规章制度，受到公司内部严重处罚的。
- 2.违反勤勉尽责义务给公司造成严重损失的。
- 3.被公司依法免职的人员。
- 4.违法乱纪，正在接受有关纪检、司法部门的审查。
- 5.因重大违法违规行为被中国证监会予以行政处罚或被证券交易所予以公开谴责或宣布为不合适人员的。

第二十条 其他日常管理

- 1.本办法所指的薪酬仅指以货币形式发放的薪酬，不包括员工持股计划或股权激励等事项。
- 2.本办法中所称薪酬均指税前收入，个人所得税由公司依法代扣代缴。

第六章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜，按照国家有关法律法规、规章、规范性文件及《公司章程》的规定执行。本制度与新颁布或修改的

法律法规、部门规章或者其他规范性文件以及《公司章程》相冲突时，按照最新的法律法规、部门规章或者其他规范性文件以及《公司章程》执行。

第二十二条 本管理办法自股东会审议通过之日起生效实施。

第二十三条 本管理办法解释权属于董事会薪酬与考核委员会。