

证券代码：300980

证券简称：祥源新材

公告编号：2026-008

## 湖北祥源新材科技股份有限公司

### 关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的公告

本公司及董事会全体成员保证信息披露的内容真实、准确、完整，没有虚假记载、误导性陈述或重大遗漏。

湖北祥源新材科技股份有限公司（以下简称“公司”）于 2026 年 3 月 20 日召开第四届董事会第十三次会议，审议通过了《关于 2026 年度高级管理人员薪酬方案的议案》，关联董事已回避表决。该议案提交董事会前已经公司董事会薪酬与考核委员会审议通过。现将相关情况公告如下：

为进一步完善公司激励与约束机制，充分调动公司高级管理人员的工作积极性，根据国家有关法律、法规及《湖北祥源新材科技股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的有关规定，以及行业及地区的收入水平，结合本公司的实际情况，制定本方案。

#### 一、适用对象

本薪酬方案适用于公司高级管理人员。

#### 二、适用期限

高级管理人员薪酬方案自公司董事会审议通过之日起生效，至新的薪酬方案通过之日自动失效。

#### 三、薪酬方案

##### 1、薪酬结构

公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、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 50%。薪酬标准根据其主要负责、履职情况、以往年度薪酬及公司该年度经审计的经营业绩等因素综合确定。

（1）基本薪酬：按月平均发放，根据岗位价值、职责及行业水平确定。

（2）绩效薪酬：分为年度绩效奖金和季度绩效奖金两部分，经薪酬与考核

委员会审议通过后发放，一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

(3) 中长期激励收入：公司可根据实际情况，选择股票期权、限制性股票、员工持股计划等符合监管要求的激励方式，具体实施需另行制定专项方案并履行审批及披露程序。

## 2、绩效考核机制

(1) 年度绩效评价：年度绩效评价以经审计后的财务数据开展，由薪酬与考核委员会在年度财务数据经审计确认后进行审议。

(2) 季度绩效评价：根据季度经营业绩进行考核，薪酬与考核委员会于次季度初审议。

## 3、薪酬标准

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。

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。

## 4、薪酬调整机制

(1) 定期调整：薪酬与考核委员会每年对薪酬方案进行一次评估，结合行业薪酬水平变化、公司经营状况及战略调整，提出薪酬调整建议。

(2) 临时调整：当公司发生重大资产重组、主营业务变更、行业政策重大调整等特殊情况时，可启动薪酬方案临时调整程序。

(3) 专项调整：公司可临时对专门事项设立专项奖励或惩罚，作为薪酬补充，并按涉及人员履行相应审批程序。

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。

## 5、薪酬的止付与追索扣回

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：

(1) 被深圳证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；  
(2) 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；  
(3) 严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；  
(4) 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。

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。

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。

#### 四、其他说明

1、公司高级管理人员的薪酬为税前收入，涉及的个人所得税由公司统一代扣代缴。

2、公司高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，薪酬按其实际任期计算发放。

湖北祥源新材科技股份有限公司董事会

2026年3月23日