

泰和新材集团股份有限公司

薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为规范公司薪酬管理，完善激励约束机制，依据《上市公司治理准则》《烟台市市管企业工资总额管理办法（试行）》《公司章程》等有关规定，结合公司实际情况，制定本制度。

第二条 本制度适用于泰和新材集团股份有限公司（以下简称“公司”）及各权属企业。

第三条 本制度遵循以下基本原则：

（一）合规性原则：严格遵循国家法律法规、证券监管机构及国资监管部门关于薪酬管理的各项要求，确保制度制定、执行、披露全流程合法合规、公开透明。

（二）业绩联动原则：薪酬水平与公司经营业绩、个人履职绩效深度绑定，建立效益增薪酬增、效益降薪酬降的同向联动机制，实现薪酬能增能减。

（三）激励与约束并重原则：兼顾短期激励与中长期激励，强化薪酬的正向激励作用，同时建立健全薪酬止付、追索等约束机制，实现权责利对等。

（四）市场化与公平性原则：兼顾薪酬的外部市场竞争力与内部分配公平性，薪酬分配向关键核心岗位、科技创新人才、高技能人才及生产一线岗位倾斜，合理管控不同群体薪酬差距。

（五）总额管控原则：实行工资总额周期性预算管理，严格落实工资总额

与经济效益挂钩机制，在核定的工资总额范围内开展薪酬分配工作。

第二章 工资总额决定机制

第四条 公司工资总额实行周期性预算管理，以三年为一个管理周期，围绕公司发展战略和薪酬策略，依据生产经营目标、经济效益情况和人力资源管理要求，对工资总额的确定、发放和职工工资水平调整作出预算安排，并实施全流程管控。

第五条 严格落实工资总额分级管理要求，按照自下而上、上下结合、分户编制、逐级汇总的原则，将境内外各层级企业全部纳入工资总额预算编制范围。严格规范工资总额核算，所有工资性支出全部纳入工资总额管理，严禁超提、超发工资总额，严禁在工资总额预算外列支工资性支出，严禁以任何名义滥发奖金、津补贴。具体操作与实施细则，参照公司《周期性工资总额管理办法》执行。

第三章 绩效考核管理

第六条 公司建立覆盖全体员工的绩效考核体系，员工绩效薪酬、奖金分配与公司整体业绩、部门业绩、个人绩效结果直接挂钩，完善员工工资能增能减机制。具体操作与实施细则，参照公司《绩效管理制度》执行。

第七条 建立公正透明的董事、高级管理人员绩效与履职评价标准和程序。董事、高级管理人员的绩效评价由公司董事会下设的薪酬与考核委员会组织进行，在董事会或者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。

如产生年度业绩亏损的情况，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节

特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第八条 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。相关内容可以通过董事会工作报告予以披露。

第四章 薪酬管理

第九条 公司实行以岗位价值为基础、以业绩贡献为导向的薪酬体系，薪酬结构包括基本工资、绩效奖金、效益奖金、年终奖金、专项奖金、福利补贴等。

公司董事（不含独立董事）、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三部分组成，其中绩效薪酬由效益奖金、绩效奖金、年终奖金等组成，占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之六十。公司董事（不含独立董事）、高级管理人员薪酬应与市场发展相适应，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。

独立董事津贴实行固定标准，结合公司实际发展情况和境内其他上市公司独董津贴水平综合确定，经股东会审议通过后按年度发放。独立董事因履行职责发生的差旅费、办公费等相关费用，可在公司据实报销。

除独立董事外，其他董事不因其所担任的董事职务单独领取报酬。在公司担任党政职务的董事，其薪酬按照其担任的党政职务，依据《企业负责人经营业绩责任书》《党委专职负责人薪酬与考核管理办法》《职业经理人经营业绩考核办法》《职业经理人薪酬管理暨超额利润提成激励实施办法》等核算发放；不在公司担任党政职务的其他董事，不在公司领取薪酬。

除上述人员外的其他员工的薪酬，依据公司《薪酬管理办法》实施。

第十条 薪酬分配向关键岗位、生产一线岗位、紧缺急需的高层次、高技

能人才倾斜，逐步提高核心人才的薪酬市场竞争力。

对承担重大科技创新任务、作出突出贡献的科技骨干人员，可采用协议工资制、项目工资制等市场化薪酬方式；对高技能领军人才、大国工匠等，可实行特岗特酬。

第十一条 董事会薪酬与考核委员会应当根据公司薪酬管理制度，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。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以披露。

第五章 薪酬发放管理

第十二条 董事、高级管理人员的基本薪酬，根据考勤等不同情况按不同规则核算，详细核算规定以《企业负责人经营业绩责任书》、公司《薪酬管理办法》《党委专职负责人薪酬与考核管理办法》《职业经理人经营业绩考核办法》等相关规定为准。

董事、高级管理人员的绩效薪酬按照经审批的薪酬方案、绩效考核结果核算，履行审批程序后发放。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。

第十三条 公司中长期激励收入的授予、行权、兑付，严格按照国家相关监管规定、公司中长期激励方案及业绩考核结果执行，未达到约定业绩条件的，不得授予或兑付。

第十四条 公司除董事、高级管理人员外的其他人员，基本工资、效益奖金等根据考勤等不同情况按不同规则核算，绩效奖金根据绩效评估结果核算，年终奖金根据公司整体效益完成情况确定发放比例，详细核算规定以公司《薪

酬管理办法》等相关规定为准。

第十五条 董事、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。

第六章 薪酬止付与追索机制

第十六条 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，公司根据情节轻重，减少、停止支付相关人员未兑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部分进行全额或部分追回。

第十七条 薪酬止付、追索事项由薪酬与考核委员会牵头核实，提出处理建议，按规定履行董事会、股东会审批程序后实施，并按监管要求履行信息披露义务。

董事、高级管理人员相关责任不因离职而免除，离职后发现其任职期间存在应止付、追索薪酬情形的，公司仍有权按本制度规定进行追索。

第七章 信息披露与监督管理

第十八条 公司严格按照《上市公司治理准则》等相关规定，真实、准确、完整、及时、公平地履行薪酬相关信息披露义务。

披露内容包括但不限于：本制度及决策程序、董事和高级管理人员薪酬确定依据、年度税前薪酬总额、考核依据及完成情况、薪酬构成、递延支付安排、

止付追索情况、是否在关联方获取报酬、全体董事和高级管理人员合计薪酬金额、工资总额管理相关情况。

第十九条 公司建立全员、全层次、全口径薪酬管理信息系统，建立子企业薪酬管理台账，对薪酬管理全流程实行动态监管。

第二十条 公司自觉接受证券监管机构、国资监管部门的监督管理，积极配合相关检查、核查工作，按要求及时提供薪酬管理相关资料。

第八章 附则

第二十一条 本制度未尽事宜或与国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》不一致的，按照国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等规定执行。

第二十二条 本制度由董事会负责解释。

第二十三条 本制度自公司股东会审议通过之日起施行。

泰和新材集团股份有限公司

二〇二六年四月十日