

# 湖北和远气体股份有限公司

## 董事及高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步明确和完善湖北和远气体股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理体系，建立科学有效的激励与约束机制，促进公司持续、健康、高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》（以下简称《公司法》）及《上市公司治理准则》《上市公司独立董事管理办法》等有关法律法规、规范性文件以及《湖北和远气体股份有限公司章程》（以下简称《公司章程》）的规定，结合公司实际，制定本薪酬管理制度。

**第二条** 本制度适用于下列人员：

- （一）董事：包括非独立董事（含职工董事）、独立董事；
- （二）高级管理人员：包括总经理、副总经理、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、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）公平原则，体现薪酬水平符合公司规模与业绩，同时参考外部薪酬水平；
- （二）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；
- （三）长远发展原则，体现薪酬与公司持续健康发展的目标相符；
- （四）激励约束并重原则，体现薪酬发放与考核、奖惩、激励机制挂钩。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会的授权下，负责制定公司董事、高级管理人员的薪酬标准及方案。

**第五条** 公司董事会秘书办公室、财务中心、人力资源中心等部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

### 第三章 薪酬的标准

## **第六条 董事薪酬**

(一) 独立董事、不在公司任职的非独立董事：

独立董事、不在公司任职的非独立董事不在公司领取薪酬，实行固定津贴制，按季度发放。津贴标准由股东会审议决定。除该固定津贴外，独立董事、不在公司任职的非独立董事不在公司领取任何形式的工资、奖金、津贴、补贴及其他福利待遇。

独立董事、不在公司任职的非独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司法》《公司章程》行使职权或履行职责时所需的其他合理费用，由公司承担。

(二) 在公司任职的非独立董事：

在公司任职的非独立董事的薪酬按照其所在岗位对应薪酬标准执行，不再额外领取董事津贴。

## **第七条 高级管理人员薪酬**

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%。

(一) 基本薪酬：主要依据公司规模、每个高管工作能力、工作岗位的权责及风险承担、市场薪酬水平等因素决定，按月发放；

(二) 绩效薪酬：

绩效薪酬含履职绩效、经营绩效、专项奖励三部分。

(1) 履职绩效：公司根据当年经营目标、每个岗位的责任与风险确定职务津贴，并根据个人履行岗位职责、工作任务完成情况，在年终考核确定后发放；

(2) 经营绩效：公司根据经营效益增长情况，确定一定比例的经营绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后发放，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。发放时，预留经营绩效工资20%作为履职风险准备，待任期届满后根据履职考核结果一并发放；

(3) 专项奖励：是对高级管理人员在管理提升、技术创新、重大项目、资本运作及其他重大事项方面为公司做出重大贡献时，根据相关方案发放的奖励。

(三) 中长期激励：对于中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划等方式。

**第八条** 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，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。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。

高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

公司若出现亏损，公司应当在董事、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。

#### 第四章 薪酬的发放

**第九条** 董事、高级管理人员薪酬及津贴的发放按照公司相关制度及方案执行。

**第十条** 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从津贴、工资、奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他应由个人承担的款项。

**第十一条** 公司董事、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或津贴并按本制度予以发放。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员在任职期间，如因违反我国法律、法规、规章或严重损害公司利益等原因引咎辞职、被解除职务或者在任职期间未经批准擅自离职，或存在其他严重违反公司规章制度的情形，其绩效类工资或津贴不予发放。

**第十三条** 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。

## 第五章 薪酬调整

**第十四条** 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。薪酬调整依据为：

（一）内部因素，公司经营效益情况、市场薪酬水平变动情况、公司发展战略或组织架构调整、岗位调整或职务变化等。

（二）外部因素，国家政策、市场环境发生不可预测的重大变化、因不可抗力对公司经营活动产生重大影响等。

## 第六章 附则

**第十五条** 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。本制度如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》的规定相冲突时，按照最新的法律法规和《公司章程》的规定执行。

**第十六条** 本制度经股东会审议通过之日起生效并施行，修改时亦同。

**第十七条** 本制度由公司董事会负责解释。