

# 湖北京山轻工机械股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### 第一章 总 则

**第一条** 为了进一步完善湖北京山轻工机械股份有限公司(以下简称“公司”)薪酬管理办法,优化精进公司治理结构,加强对公司董事、高级管理人员薪酬的管理,健全公司全面薪资管理及落实有效激励,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规和《湖北京山轻工机械股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)的规定,结合公司的实际情况,特制定本制度。

**第二条** 适用本制度的董事、高级管理人员包括:公司董事、总裁、副总裁、董事会秘书、财务负责人。

**第三条** 本制度薪酬方案的确定参考以下因素:

- (一) 公平、公开原则,体现收入水平与公司规模与业绩相符;
- (二) 责、权、利对等统一原则,体现薪酬与岗位价值高低、履行责任义务大小相符;
- (三) 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;
- (四) 激励与约束并重原则,体现薪酬发放与考核、奖惩和激励机制挂钩;
- (五) 绩效原则,薪酬标准与业绩考核相挂钩,个人收入与公司效益相结合。

### 第二章 薪酬管理机构

**第四条** 薪酬与考核委员会提出的公司董事的薪酬方案或计划,提交股东会审议通过后方可实施,并予以披露;公司高级管理人员的薪酬方案或计划须报董事会批准,向股东会说明,并予以充分披露。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。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会根据董事、高级管理人员的岗位、职责、重要性以及参考其他相关企业相关岗位的薪酬水平,负责制定董事、高级管

理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬方案或计划、薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

（一）董事、高级管理人员的薪酬；

（二）制定或变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

（三）董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

（四）法律法规、深圳证券交易所相关规定及公司章程规定的其他事项。

**第六条** 董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，并进行披露。

**第七条** 董事和高级管理人员的绩效评价由薪酬与考核委员会负责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

**第八条** 公司人力资源部作为董事会薪酬与考核委员会日常办事机构，负责按规定核算董事、高级管理人员的薪酬，由财务部按规定发放。

### 第三章 薪酬的构成及确定

**第九条** 非独立董事和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%。

**第十条** 同时兼任公司高级管理人员的非独立董事，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非独立董事，根据其在公司具体任职管理岗位职责确定薪酬，并按照公司相关薪酬管理制度发放，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董事津贴。

**第十一条** 高级管理人员实行年薪制，其薪酬由基本工资和绩效奖金两部分构成。基本工资结合行业薪酬水平、岗位职责和履职情况，按月支付。

**第十二条** 绩效奖金是以年度目标绩效奖金为基础，与公司绩效及非独立董事、高级管理人员个人绩效目标的完成情况挂钩。其中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** 公司每年度给予每位独立董事津贴（独立董事自愿不领取津贴的除外），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，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，独立董事不再从公司领取其他薪酬或享有其他福利待遇，独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。独立董事依据法律法规、所在单位规定或本人意愿不领取津贴的，公司可不发放其独立董事津贴。

#### **第四章 薪酬支付**

**第十四条** 董事（含独立董事）、高级管理人员的基本工资和津贴按月发放。

**第十五条** 绩效奖励根据公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚、年度目标绩效奖金为基础，以公司年度经营绩效完成情况按月度、季度、年度或任期绩效评价后发放。

**第十六条** 非独立董事、高级管理人员参与的股权激励、员工持股等计划或利润分享中长期激励方案，具体方案由公司另行制定并考核。

**第十七条** 董事和高级管理人员发生岗位变动的，按其实际任期计算薪酬并予以发放。

**第十八条** 本制度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。

**第十九条** 公司发放薪酬与绩效奖金均为税前金额。公司将按照国家和公司的有关规定，代扣代缴个人所得税、各类社会保险及公积金费用、其他国家或公司规定的应由个人承担的款项后，剩余部分发放给个人。

#### **第五章 薪酬调整**

**第二十条** 在经营年度中，如经营环境等外界条件发生重大变化，薪酬与考核委员会可适当调整董事、高级管理人员工作计划和目标。

**第二十一条** 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。

**第二十二条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

（一）同行业薪资增幅水平。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；

（二）通胀水平。参考通胀水平，以使薪资的实际购买力水平不降低，作为公司薪资调整的参考依据；

（三）公司盈利状况；

（四）公司发展战略或组织结构调整。

**第二十三条** 经公司董事会薪酬与考核委员会审批，可以临时性地为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对在公司任职的董事、高级管理人员薪酬的补充。

**第二十四条** 公司可依据具体情况通过薪酬与考核委员会提案，董事会审批的方式，对高级管理人员提出其他奖励措施。

## 第六章 约束机制和止付追索

**第二十五条** 公司董事、高级管理人员违反义务给公司造成重大损失，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、任期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬、任期激励或奖励收入进行全额或部分追回。

**第二十六条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，将对董事、高级管理人员的绩效年薪、任期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

**第二十七条** 公司实行董事、高级管理人员内部责任追究机制。对因工作不力、决策失误造成公司重大损失或经营管理目标严重不达标的，公司视其损失大小和责任轻重进行处分。

## 第七章 附 则

**第二十八条** 本制度未尽事宜，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。本制度如与国家颁布的法律法规、规范性文件或经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按国家有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第二十九条** 公司与董事、高级管理人员发生的与本制度有关的任何纠纷或

争议，应当先行通过协商解决。如果在纠纷或争议发生之日起 15 日内不能协商解决的，各方应按照已签署的《劳动合同》或聘任合同约定通过诉讼或仲裁方式解决。

**第三十条** 本制度由公司董事会负责解释。

**第三十一条** 本制度经公司股东会审议通过之日起生效和实施。

湖北京山轻工机械股份有限公司

董 事 会

二〇二六年四月二十五日