

湖北能特科技股份有限公司

关于修订《董事、高管人员薪酬管理办法》的公告

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

一、修订制度的原因及依据

湖北能特科技股份有限公司（以下简称“公司”）根据中国证监会 2025 年 10 月修订发布的《上市公司治理准则》的相关规定，结合《公司法》《证券法》等相关法律法规及《公司章程》的规定，为进一步完善公司治理结构，促进规范运作，拟对现行的《董事、高管人员薪酬管理办法》进行修订。公司原内控制度中的《董事、高管人员薪酬管理办法》名称修改为《**董事、高级管理人员薪酬管理制度**》，并对制度内容进行修改，对照如下：

二、制度具体的修订对照表如下：

在原章程及制度上增加或删除条款时，原先条款序号自动顺延。具体如下：

本次修改前的原文内容	本次修改后的内容
《董事、高管人员薪酬管理办法》	《 董事、高级管理人员薪酬管理制度 》
第一条 为有效调动和发挥高管人员积极性和创造性，根据《公司法》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，特制订本办法。	删除
新增	第一条 为保障湖北能特科技股份有限公司（以下简称“公司”）董事和高级管理人员（以下简称“高管人员”）依法履行职责，进一步规范董事、高管人员的薪酬管理，建立科学、规范、合理的激励与约束机制，充分调动董事、高级管理人员的工作积极性，促进公司持续、稳定、健康发展，根据《公司法》《证券法》《上市公司治理准则》等相关

	法律法规及《公司章程》的规定，制定本制度。
<p>第二条 公司董事、高管人员薪酬是董事、高级管理人员为公司工作而获得的个人基本报酬和为企业所做贡献的奖励，其分配主要遵循以下原则：</p> <p>（一）以岗位在企业的相对价值作为确定薪酬的主要依据；</p> <p>（二）薪酬水平以市场为导向；</p> <p>（三）薪酬要和业绩考核合理挂钩；</p> <p>（四）薪酬要与岗位的重要性、工作的难度及精力的付出相称，拉开与一般岗位的薪酬档次和差距，要让特殊人力资本的价值在分配中体现。</p>	<p>第二条 公司董事、高管人员薪酬管理主要遵循以下原则：</p> <p>（一）与公司可持续发展相协调的原则；</p> <p>（二）薪酬水平与市场发展相适应的原则；</p> <p>（三）总体薪酬水平兼顾内外部公平，并与公司经营业绩、个人业绩相匹配的原则；</p> <p>（四）体现责、权、利相统一的原则，薪酬要与岗位的重要性、工作的难度及精力的付出相称，拉开与一般岗位的薪酬档次和差距，要让特殊人力资本的价值在分配中体现。</p>
<p>第三条 本办法所谓薪酬是指基本工资、绩效奖金以及福利。</p>	删除
新增	<p>第二章 薪酬管理机构</p> <p>第四条 公司董事会薪酬与考核委员会是董事及高管薪酬和绩效考核的管理机构，负责制定公司董事、高管人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高管人员的薪酬政策与方案，并就董事、高管人员的薪酬向董事会提出建议。</p> <p>第五条 公司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。公司高管薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。如公司发生亏损，应当在董事、高管人员薪酬审议环节特别说明董事、高管人员的薪酬变化是否符合业绩联动要求。</p> <p>第六条 董事会薪酬与考核委员会的职责与权限参照《湖北能特科技股份有限公司董事会薪酬与考核委员会工作细则》。公司办公室、人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行董事、高管薪酬方案的具体实施。</p>

第二章 薪酬标准和支付方式	第三章 薪酬结构和标准确定
<p>新增</p>	<p>第七条 公司任职的董事（含职工董事）、高管人员薪酬及发放方式、时间等依据其与公司签署的相关合同及公司的薪酬管理制度执行。</p> <p>第八条 在公司兼任管理职务的非独立董事，其所担任的公司其他职务的薪酬和福利待遇按照公司统一的薪酬体系确定，与同职级的公司其他人员保持一致。</p> <p>在公司兼任非高管人员职务的非独立董事，其薪酬根据其在公司的具体岗位和职责确定。</p> <p>非独立董事不在公司担任任何工作职务的，不领取薪酬。</p> <p>独立董事领取固定津贴每人每年人民币十万元。</p> <p>第九条 公司董事、高管人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励收入和社会保险及福利等组成。薪酬标准根据董事、高管人员所担任的职务和公司相关薪酬规定，对标行业、匹配市场的基本原则确定，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百分之五十。</p> <p>（一）基本薪酬：是年度经营的基本报酬，根据岗位职责、市场薪酬水平及公司经营状况确定，按月固定发放。</p> <p>（二）绩效薪酬：是年度经营效益的体现，与高管人员的年度经营业绩考核结果挂钩，按年度考核发放。</p> <p>（三）中长期激励收入</p> <p>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。</p> <p>（四）社会保险以及公司福利包括但不限于养老保险、医疗保险、生育保险、工伤保险、失业保险和住房公积金等法定保险，其他福利按照公司福利管理相关规定发放。</p>
<p>第五条 人员基本工资标准和支付方式。</p>	<p>第十条 公司董事、高管人员薪酬按年薪制方式进行范围管理，按月发放，</p>

<p>高管人员基本工资按年薪制方式管理，详见附表： 基本工资（单位：万元）</p>	<p>详见附表： 薪酬（单位：万元人民币）</p>
<p style="text-align: center;">第三章 福利</p> <p>第十三条 养老保险、失业保险、工伤保险等险种，公司均按国家有关规定另外办理。</p> <p>第十四条 公司对高管人员的医疗费用的负担仅限于住院治疗，按照允许报销的部份经总经理审批后给予报销。</p>	<p style="text-align: center;">删除</p>
<p style="text-align: center;">新增</p>	<p style="text-align: center;">第四章 薪酬发放、止付追索</p>
<p>第六条 工资计算期间为每月1日到该月末最后一天，并于次月15日准时发放。如遇支付工作日为节假日时，则提前一个工作日发放。</p>	<p>第十一条 薪酬计算期间为每月1日到该月末最后一天，并于次月15日准时发放。如遇支付工作日为节假日时，则提前一个工作日发放。</p>
<p>第七条 下列各项规定从工资中直接扣除：</p> <p>（一）工薪收入个人所得税。</p> <p>（二）劳动保险按比例需由个人支付的部分。</p> <p>（三）向公司到期未归还的借款。</p>	<p>第十二条 公司代扣代缴事项包括但不限于：</p> <p>（一）代扣代缴个人所得税；</p> <p>（二）各类社会保险费用等按比例由个人承担的部分；</p> <p>（三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。</p>
<p>第九条 董事长、副董事长及总经理、副总经理、财务总监、董事会秘书等高管人员的个人绩效奖金与公司经营目标挂钩；子公司主要负责人，其绩效奖金与所任职企业考核结果挂钩。</p> <p>第十条 每年年初由董事会薪酬与考核委员会依据本办法的原则和当年生产经营计划提出当年的考核方案。</p> <p>第十一条 绩效奖金发放时间为会计师事务所出具年度审计报告后发放。</p> <p>第十二条 本办法中考核的各项经济指标，均以经会计师事务所审计的年度报告财务数据为准。</p>	<p style="text-align: center;">删除</p>
<p style="text-align: center;">新增</p>	<p>第十四条 董事及高管人员因换届、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。</p> <p>第十五条 董事及高管人员如兼任</p>

	<p>多个管理职务，按就高不就低原则领取薪酬，不重复领取。</p> <p>第十六条 公司应当确定董事、高管人员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。</p> <p>第十七条 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、高管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。</p> <p>第十八条 公司董事、高管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。</p>
<p>新增</p>	<p style="text-align: center;">第五章 薪酬调整</p> <p>第十九条 公司董事、高管人员可每年进行一次薪酬调整。薪酬调整依据为：</p> <p style="padding-left: 2em;">（一）同行业薪酬增幅水平：每年通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；</p> <p style="padding-left: 2em;">（二）通胀水平：参考通胀水平，以薪酬的实际购买力水平不降低作为公司薪酬调整的参考依据；</p> <p style="padding-left: 2em;">（三）公司经营状况；</p> <p style="padding-left: 2em;">（四）组织结构调整；</p> <p style="padding-left: 2em;">（五）岗位发生变动的个别调整。</p> <p>经过公司董事会薪酬与考核委员会审议通过并报董事会审议批准，以最新审议通过后的金额为准。</p> <p>第二十条 公司可以临时性的为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对公司董事、高管人员的薪酬补充，但应按涉及人员履行相应审批程序。</p>
<p>第十六条 本制度由公司董事会负责解释。</p>	<p>第二十二条 本制度由公司董事会负责解释和修订。</p>

第十七条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会**拟定**，报董事会同意，自公司股东大会审议通过之日起生效，修改时亦同。

第二十三条 本制度由公司董事会薪酬与考核委员会**制定**，报董事会同意，自公司**股东会**审议通过之日起生效，修改时亦同。

注：如涉及整条（款）删除或增加的，原先条款序号自动顺延。

本次修订《董事、高级管理人员薪酬管理制度》尚需提交公司 2025 年度股东会，审议通过后生效。制度全文详见同日于巨潮资讯网（<http://www.cninfo.com.cn>）披露的《董事、高级管理人员薪酬管理制度》。

特此公告。

湖北能特科技股份有限公司

董 事 会

二〇二六年四月二十九日