

# 湖北能特科技股份有限公司

## 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。

**第二条** 公司董事、高管人员薪酬管理主要遵循以下原则：

（一）与公司可持续发展相协调的原则；

（二）薪酬水平与市场发展相适应的原则；

（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；

（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。

**第三条** 本制度适用于经公司董事会选举产生的董事长、副董事长、董事（不包括外部独立董事）；公司董事会聘任的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监等高管人员。

### 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。

**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。

**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。

### 第三章 薪酬结构和标准确定

**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。

**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。

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。

非独立董事不在公司担任任何工作职务的，不领取薪酬。

独立董事领取固定津贴每人每年人民币十万元。

**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。

（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。

（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。

（三）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。

（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。

**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，详见附表：

岗位/职务	薪酬（单位：万元人民币）
-------	--------------

	年度总额	月度额
董事长	60-120	5-10
副董事长、总经理	60-108	5-9
副总经理	48-84	4-7
财务总监	48-84	4-7
董事会秘书	48-84	4-7

#### 第四章 薪酬发放、止付追索

**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。

公司因不可抗力原因导致不得不延缓发放工资时，应至少提前一日通知，并确定延缓支付日。

**第十二条** 公司代扣代缴事项包括但不限于：

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

**第十三条** 因公司计算错误或业务过失造成超额发放工资时，可以在下月工资发放时直接扣除超发部分。

**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。

**第十五条** 董事及高管人员如兼任多个管理职务，按就高不就低原则领取薪酬，不重复领取。

**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。

**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。

**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。

## 第五章 薪酬调整

**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：

（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；

（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；

（三）公司经营状况；

（四）组织结构调整；

（五）岗位发生变动的个别调整。

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。

**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。

## 第六章 附 则

**第二十一条** 本制度未尽事宜，以国家法律、行政规章、部门规章和《公司章程》为准。本制度与有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的有关规定相抵触的，以有关法律、法规、规范性文件以及《公司章程》的规定为准。

**第二十二条** 本制度由公司董事会负责解释和修订。

**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。