

# 湖北能源集团股份有限公司

## 薪酬管理制度

(本制度已经公司第十届董事会第十六次会议审议通过,  
尚需提交公司股东会审议)

### 第一章 总则

**第一条** 为进一步规范湖北能源集团股份有限公司(以下简称“公司”)薪酬管理,建立科学有效的激励与约束机制,增强企业活力,促进公司落实战略目标、实现高质量发展,根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《公司章程》的有关规定,结合公司实际情况,制定本管理制度。

**第二条** 公司薪酬管理遵循以下原则:

(一) 坚持市场化改革。薪酬体系符合中国特色现代企业制度要求,充分发挥市场在资源配置中的决定性作用,强化董事、高级管理人员责任,实现职工工资水平与劳动力市场价位相适应。

(二) 坚持激励与约束相统一。薪酬水平与公司经济效益和劳动生产率相挂钩,与考核评价结果紧密挂钩、与承担风险和责任相匹配,突出岗位价值和业绩贡献,实现收入能增能减。

(三) 坚持战略引领。薪酬策略与公司发展战略相匹配,尊重历史、立足当前、着眼长远,坚持短期目标与长远发展

有机统一，充分发挥薪酬管理对公司改革发展的杠杆撬动作用，助力公司高质量发展。

**第三条** 本制度适用于在公司领取报酬的董事、高级管理人员和其他在职职工。

## **第二章 管理机构与职责**

**第四条** 股东会履行以下职权：

（一）听取有关董事履职情况、绩效评价结果，审定有关董事报酬事项；

（二）听取高级管理人员薪酬方案。

**第五条** 董事会履行以下职权：

（一）审定公司年度工资总额预算方案和执行情况报告；

（二）审定董事、高级管理人员的考核标准和结果；

（三）审定高级管理人员的薪酬政策与方案。

**第六条** 董事会提名与薪酬委员会履行以下职权：

（一）负责拟定公司年度工资总额预算方案和执行情况报告；

（二）制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核；

（三）制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬向董事会提出建议。

**第七条** 公司人力资源部（党委组织部）、企管与法务部（董事会办公室）等部门按照职责分工开展工资总额管理，董事、高级管理人员考核及薪酬管理等具体工作。

### 第三章 工资总额决定机制

**第八条** 工资总额是指由公司及纳入公司财务决算合并报表范围的所属全资、控股子公司在一个会计年度内直接支付给本企业全部职工的劳动报酬总额，包括工资、奖金、津贴、补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资等，统计口径按照国家统计局《关于工资总额组成的规定》及国资委有关规定执行。

**第九条** 公司工资总额实行预算管理。公司以上年度工资总额清算额为基础，根据当年经济效益、劳动生产率和业绩完成情况，结合国家收入分配相关规定，参考内外部劳动力价位，科学编制职工年度工资总额预算方案，履行内部决策程序后实施。

**第十条** 公司年度工资总额预算主要由基数工资、效益工资和特殊事项工资构成。计算公式为：工资总额=基数工资+效益工资+特殊事项工资。其中：

（一）基数工资：以公司及纳入公司财务决算合并报表范围的所属全资、控股子公司上一会计年度实际发放工资总额为基础，核减一定比例的效益工资、经清算认定的超提超发工资部分及其他一次性因素后确定。

（二）效益工资：与公司经济效益、年度业绩完成情况挂钩，根据劳动生产率等人工成本投入产出指标对比对标情况，结合工资增长指导线、行业内部分配关系和企业自我约束机制合理确定。

（三）特殊事项工资：根据国家收入分配宏观政策、不

同阶段改革发展重点任务安排等情况，结合实际建立工资总额特殊事项清单。实施特殊事项所需工资总额，在与经济效益联动的工资总额预算内解决有困难的，可实行单列管理。

**第十一条** 公司在年度工资总额预算范围内，按照国家有关政策要求，持续深化内部收入分配制度改革，不断完善职工工资能增能减机制。

**第十二条** 公司建立健全职工薪酬市场对标体系，构建以岗位价值为基础、以绩效贡献为依据的薪酬管理制度，坚持按岗定薪、岗变薪变，强化全员绩效考核，合理确定各类人员薪酬水平，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜，促进提高普通职工薪酬水平，调整不合理收入分配差距。

**第十三条** 公司规范职工福利保障管理，严格执行国家关于社会保险、住房公积金、企业年金、补充医疗保险、福利费等政策规定，不超标准、超范围列支。

## **第四章 董事、高级管理人员薪酬管理**

### **第一节 薪酬结构**

**第十四条** 在公司任职的非独立董事和高级管理人员薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成，具体如下：

（一）基本薪酬是董事、高级管理人员的年度基本收入，根据任职岗位、任职年限、任职经历和在岗职工平均工资等因素综合确定。

(二) 绩效薪酬是董事、高级管理人员的年度浮动收入，根据公司主要经济效益情况、公司和个人年度绩效考核结果及特殊贡献等因素确定，占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的 60%。符合国家、地方政府等规定领取的专项奖励、津贴补贴等纳入绩效薪酬结构管理。

(三) 中长期激励收入主要包括任期激励收入和其他形式的中长期激励收入，根据公司长远发展和董事、高级管理人员长期绩效等因素确定。

**第十五条** 公司根据行业特点、战略目标、经营业绩以及薪酬策略等因素，按年度编制董事、高级管理人员薪酬方案，明确薪酬确定依据和具体构成，根据管理机构职责履行内部决策程序，并就有关情况予以披露。

**第十六条** 不在公司担任具体管理职位的非独立董事，不在公司领取董事职务薪酬。公司独立董事发放津贴，具体按照股东会确定的标准执行。

## 第二节 绩效评价

**第十七条** 董事及高级管理人员的绩效评价程序如下：

(一) 公司董事和高级管理人员向提名与薪酬委员会提交述职报告；

(二) 提名与薪酬委员会按绩效评价标准和程序，对董事及高级管理人员进行绩效评价；

(三) 评价董事及高级管理人员的创新能力和业务潜能；

（四）根据岗位绩效评价结果及薪酬分配政策提出董事及高级管理人员的报酬数额和奖励方式的建议报告，报公司董事会审议。

在董事会或者提名与薪酬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。

**第十八条** 绩效评价应当依据经审计的财务数据开展，如有必要可以委托第三方开展。

**第十九条** 独立董事的履职评价采取自我评价、相互评价等方式进行。担任内部管理职务的非独立董事按照所担任的管理职务开展绩效评价工作。

### **第三节 薪酬发放**

**第二十条** 董事、高级管理人员薪酬为税前收入，公司依法为其代扣代缴个人所得税、社会保险和住房公积金等由个人承担的费用。

**第二十一条** 董事、高级管理人员基本薪酬标准未确定前，可暂按上年度标准或有关要求的标准发放，当年基本薪酬标准确定后，再进行调整清算；绩效薪酬可以按照基本薪酬或绩效薪酬标准的一定比例按月预发，并预留部分在年度报告披露和绩效评价后兑现。

**第二十二条** 公司建立董事、高级管理人员绩效薪酬递延支付机制，结合实际明确实施递延支付适用的具体情形、相关人员、递延比例以及实施安排。

**第二十三条** 董事、高级管理人员因工作需要发生岗位变动或退休的，按当年在负责人岗位实际工作月数领取绩效薪

酬、按当期在负责人岗位工作月数领取任期激励收入；因个人原因离职的，绩效薪酬和任期激励原则上不予兑现。

#### **第四节 止付追索**

**第二十四条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、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。

**第二十五条** 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 附则**

**第二十六条** 本制度未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件和《公司章程》等相关规定执行。

**第二十七条** 本制度由董事会负责解释。

**第二十八条** 本制度自公司股东会审议通过之日起实施。