

# 湖北凯龙化工集团股份有限公司

## 董事、高级管理人员薪酬管理制度

### (2026年6月)

#### 第一章 总则

**第一条** 为进一步完善湖北凯龙化工集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员薪酬管理制度，建立更科学有效的激励约束机制，促进公司持续稳定发展，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、法规及公司章程相关规定，结合公司实际，制定本制度。

**第二条** 本制度适用的董事指公司董事会的全部在职成员，即独立董事、非独立董事（含职工董事）。

**第三条** 本制度适用的高级管理人员指公司总经理、副总经理、董事会秘书、总工程师、财务总监、安全总监等和《湖北凯龙化工集团股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）规定的其他高级管理人员。

**第四条** 董事、高级管理人员薪酬管理遵循以下原则：

- （一）薪酬与岗位经营管理责任、价值相匹配；
- （二）薪酬与公司效益、岗位工作业绩等紧密挂钩；
- （三）薪酬与公司规模、业绩及市场薪酬水平相适应；
- （四）短期与中长期激励约束相结合。

#### 第二章 薪酬管理机构及职责

**第五条** 公司股东会负责审议董事的薪酬方案，公司董事会负责审议高级管理人员的薪酬方案，向股东会说明，并按规定予以披露。

**第六条** 公司董事会薪酬与考核委员会负责：制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查公司董事、高级管理人员薪酬政策和方案（包括薪酬决策机制与流程、支付与止付追索政策等），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、规章、深圳证券交易所业务规则和《公司章程》规定的其他事项。

公司董事会或者董事会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。

**第七条** 公司人力资源部门、审计部门、财务部门及董事会办公室等部门配合董事会薪酬与考核委员会对具体薪酬方案的实施。

### 第三章 薪酬标准及发放

**第八条** 公司董事薪酬的构成与发放：

(一) 独立董事：公司对独立董事实行固定津贴制度，津贴具体标准由股东会审议决定，独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核，不在公司享受住房公积金、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及依照《公司章程》行使职权时所发生的其他费用，均按公司相关制度执行，由公司承担。

(二) 非独立董事：按其在公司担任的除董事外的其他岗位管理职务的薪酬标准，按公司薪酬管理制度相关规定，依据其实际履职情况进行考核计发，不另行领取董事薪酬；未在公司内部任职的非独立董事，不领取董事薪酬。

**第九条** 公司高级管理人员（含兼任高管的董事）的薪酬结构为：基本薪酬+绩效薪酬+保险和福利+中长期激励收入（如有），具体如下：

(一) 基本薪酬：即月度工资，主要依据职位、岗位责任、风险、市场薪酬水平等因素确定，按月度发放。

(二) 绩效薪酬：根据公司绩效评价标准和标准、程序，对经营绩效完成情况按年度或任期进行绩效评价后发放。

(三) 保险和福利：根据国家和公司有关规定执行，包括养老保险、医疗保险、失业保险、住房公积金等；

(四) 中长期激励收入：是对其中长期经营业绩及贡献的奖励，包括但不限于股权、期权、员工持股计划以及其他公司根据实际情况发放的中长期专项奖金、激励或奖励等。由公司根据实际情况制定激励方案。

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 60%。

**第十条** 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发薪酬。

**第十一条** 公司独立董事固定津贴每半年发放一次，在公司领取薪酬的董事和高级管理人员的薪酬发放时间、方式按公司内部薪酬管理制度执行。

**第十二条** 公司董事、高级管理人员的津贴、薪酬均为税前收入，公司按照有关法规代扣代缴个人所得税、各类社会保险费用及其他应由个人承担缴纳的费用后，剩余部分发放给个人。

**第十三条** 公司可实施股权激励计划或采取其他形式的中长期激励，对董事和高级管理人员进行激励并实施相应的绩效考核。

#### **第四章 薪酬调整、止付追索**

**第十四条** 公司薪酬制度应为公司的经营战略服务，并随公司经营状况变化和进一步发展需要做相应调整。公司董事和高级管理人员薪酬与公司经营业绩、个人管理责任和绩效相匹配，与公司可持续发展相协调。

**第十五条** 公司董事和高级管理人员的薪酬调整依据包括但不限于：

- (一) 个人岗位调整或职务变化；
- (二) 公司经营效益及个人业绩完成情况；
- (三) 公司发展战略或组织结构调整；
- (四) 同行业薪酬水平变化。

**第十六条** 公司董事、高级管理人员任职期间出现下列情形之一的，公司应

减少或不予发放、或追回已发放薪酬（或津贴）的部分或全部：

（一）违反义务给公司造成重大经济损失的；

（二）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、高级管理人员的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；

（三）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；

（四）离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；

（五）其他违反现行法律法规或公司有关规定，对公司造成严重损害的。

**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、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入（如有）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（如有），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（如有）进行全额或部分追回。

## 第五章 附 则

**第十八条** 本制度未尽事宜，依照国家有关法律、法规、规章、深圳证券交易所业务规则和《公司章程》的规定执行。若与日后国家颁布的有关法律、法规、规章、规范性文件、深圳证券交易所业务规则或《公司章程》的相关内容相抵触的，则按修订后的法律、法规、规章、规范性文件、深圳证券交易所业务规则和《公司章程》执行。

**第十九条** 本制度及依据本制度制定的具体薪酬方案，如涉及集团管理相关规定，应遵循集团要求履行相应的审批或备案程序。

**第二十条** 本制度由公司董事会负责解释，经公司股东会审议通过后实施。原公司《董事、监事、高级管理人员薪酬管理制度》同时废止。