

湘邮科技高级管理人员薪酬管理办法

(2014年4月12日第五届董事会第六次通过, 2017年4月20日第六届董事会第八次会议第一次修订)

第一章 总则

第一条 为进一步提高公司管理水平, 建立和完善激励约束机制, 充分调动公司高级管理人员(以下简称“高管”)的积极性和创造性, 带领公司全体员工为公司和股东创造更大效益, 推动公司长期可持续发展, 公司董事会按照责、权、利对等原则, 根据《公司法》、《上市公司治理准则》和《公司章程》的有关规定, 在充分考虑公司实际情况和行业特点的基础上制订本办法。

第二条 本办法所指高管包括: 公司总裁、副总裁、财务总监及董事会秘书。

第三条 公司高管薪酬分配遵循以下基本原则:

- (一) 按劳分配与责、权、利相匹配的原则;
- (二) 个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩的原则;
- (三) 考核以公开、公平、公正为原则, 科学考评、严格兑现。

第二章 组织机构

第四条 公司董事会是高管薪酬管理办法及业绩考核的决策机构。

第五条 公司董事长和董事会薪酬与考核委员会(以下简称“委员会”)负责高管薪酬管理办法的拟订、监督与实施, 其主要工作为:

- (一) 拟订高管薪酬管理办法，并提交董事会审议；
- (二) 根据公司经营业绩完成情况及高管的履职情况，对高管进行考评；
- (三) 对高管薪酬管理制度执行情况进行监督。

第六条 公司董事会办公室协助实施高管薪酬的考评，行政管理部和计划财务部负责高管薪酬的发放。

第三章 薪酬组成与职级标准

第七条 公司高管薪酬采用年薪制。年薪由基本工资+绩效工资组成，其中：

- (一) 基本工资占年薪总额的 20%，不参与考核，按标准发放；
- (二) 绩效工资占年薪总额的 80%，董事会按照相关绩效考核办法来核发高管绩效工资。绩效工资又分为：月度绩效、季度绩效和年度绩效，分别占年薪总额的 20%、30%、30%；
- (三) 绩效工资中净利润指标均指经营性净利润。

第八条 根据公司近远期发展规划，同时参考同行业上市公司水平，高管年薪和职级标准如下：

(单位：万元/年)

岗位	职级	基本工资 (20%)	月度绩效 (20%)	季度绩效 (30%)	年度绩效 (30%)	年薪总额 (100%)
总裁	1	13	13	19.5	19.5	65
	2	13.8	13.8	20.7	20.7	69
	3	14.6	14.6	21.9	21.9	73
	4	15.4	15.4	23.1	23.1	77

	5	16.2	16.2	24.3	24.3	81
	6	17	17	25.5	25.5	85
	7	17.8	17.8	26.7	26.7	89
	8	18.6	18.6	27.9	27.9	93
	9	19.4	19.4	29.1	29.1	97
	10	20.2	20.2	30.3	30.3	101
副总裁	1	8.4	8.4	12.6	12.6	42
	2	9	9	13.5	13.5	45
	3	9.6	9.6	14.4	14.4	48
	4	10.2	10.2	15.3	15.3	51
	5	10.8	10.8	16.2	16.2	54
	6	11.4	11.4	17.1	17.1	57
	7	12	12	18	18	60
	8	12.6	12.6	18.9	18.9	63
	9	13.2	13.2	19.8	19.8	66
	10	13.8	13.8	20.7	20.7	69
财务总监、董事会秘书	1	7.8	7.8	11.7	11.7	39
	2	8.4	8.4	12.6	12.6	42
	3	9	9	13.5	13.5	45
	4	9.6	9.6	14.4	14.4	48
	5	10.2	10.2	15.3	15.3	51
	6	10.8	10.8	16.2	16.2	54
	7	11.4	11.4	17.1	17.1	57
	8	12	12	18	18	60
	9	12.6	12.6	18.9	18.9	63
	10	13.2	13.2	19.8	19.8	66

第九条 在每届高管聘任时，公司董事长及董事会薪酬委员会将根据公司经营目标和高管分工情况确定相应的初始职级（2017 年按 1 级确定）。

第四章 薪酬考核与发放

第十条 高管月基本工资不进行考核，均在当月核定，次月发放。

第十一条 月度绩效考核以公司规范运作为主要指标。公司运转正常、未出现重大差错和风险的，全额核发当月绩效；当公司出现重

大异常和风险时，经董事长提议、董事会薪酬委员会有权决定停发高管当月绩效，且不予补发。

第十二条 季度绩效考核以公司经营业绩为核心，以公司对外披露的季报数据为基准，按照净利润累计完成情况进行考核，分季度核发。

（一）当季度利润为亏损的，暂不核发本季度绩效；

（二）公司盈利时按照净利润累计完成进度核发该季度绩效。

发放金额=净利润累计完成进度*季度绩效总额；

（三）全年完成净利润指标要求的，年底一次性补足季度绩效。

发放金额=季度绩效总额-已发放季度绩效；

（四）当累计净利润超过计划进度 100%时，按 100%计算。

第十三条 年度绩效考核以公司高管全年工作综合考评为核心，包括个人述职与综合评价两个方面。公司年度报告披露后，董事长和董事会薪酬委员会对公司高管全年工作进行综合考评。考评完成后，最终结果将向董事会所有成员进行通报并核发年度绩效。

（一）高管的综合评价采用百分制，主要包括公司指标考评（70分）和个人指标考评（30分）；

（二）公司指标考评：

指标	考评标准	得分
利润指标完成情况	a、净利润完成进度 50%以下，得分=0； b、净利润完成进度 50%-100%，得分=完成比例*40分； c、净利润完成进度超过 100%，得分=40。	0-40

公司创新发展情况	a、公司新技术开发及应用情况; b、公司新市场领域开拓情况; c、公司新业务板块拓展情况; d、公司管理创新情况。	0-20
公司规范运作情况	a、公司遵守各项法律法规情况; b、公司内控制度执行情况; c、公司管理层决策合规情况。	0-10

(三) 个人指标考评:

指标	考评标准	得分
分管工作完成情况	a、科学领导和部署主管部门工作，积极达成工作计划和目标; b、下达任务清晰陈述，详细解释目标、要求和标准; c、工作中设立适当的检查点，追踪工作进度和质量。 d、严格要求工作按照规则和要求进行。 e、决策过程中积极与下属和相关人员协商，鼓励他人参与。 f、注重团队建设，推进团队目标的达成，愿意与组织成员分享工作经验或方法，促进共同成长。	0-20
个人履职情况	a、尊重并维护公司利益和形象; b、积极主动承担相应的工作任务与责任; c、乐意接纳额外的任务和必要的加班; d、保持良好的出勤记录，没有不合理缺席; e、遵守法律法规和公司廉政协议。	0-5
个人能力及发展	a、学习能力强，能快速进入工作状态，并且积极参加各类培训提高专业技能。 b、工作思路清晰，目标明确、方法正确。 c、组织能力和协调能力强，能够推动各项工作的顺利开展。 d、对自己有信心，愿意尝试挑战性的工作任务; e、有清晰的个人的发展计划，经常对自己提出新的要求和目标，愿意承担更大的责任。	0-5

(四) 考评成绩与发放标准:

- 1、年度综合考评得分 60 分以下，年度绩效不予发放；
- 2、年度综合考评得分 60 分以上（含 60 分），年度绩效实发数= $\text{年度综合考评得分}/100 \times \text{年度绩效}$ 。

第五章 薪酬调整

第十四条 高管薪酬标准应为公司的发展战略服务，并随着公司的发展变化而作相应的调整。

第十五条 薪酬标准调整的依据包括：

（一）同行业薪酬水平：每年通过公开的薪酬数据，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，以使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）公司规模：薪酬标准应与公司规模相匹配。

第十六条 高管薪酬职级的调整与公司经营业绩挂钩，由董事长及董事会薪酬委员会根据审定后的经营业绩情况，参照以下标准拟定调级方案，并经董事会同意后实施。

（一）连续两年个人年度综合考评 85-100 分的，第三年职级可上调一级；

（二）当年净利润超额 50%以上的，所有高管下一年职级均可上调一级；

（三）每年最多上调一级。

第六章 超额利润绩效奖励

第十七条 超额利润绩效奖励是根据当年公司利润超额完成情况，按相应比例提取的超额效益奖金。

(一) 提取标准：

利润超额情况	超额利润区间	提取比例
超额 ≤ 20%	0-20%	5%
20% < 超额 ≤ 50%	0-20%	5%
	20%-50%	10%
超额 > 50%	0-20%	5%
	20%-50%	10%
	50%以上	15%

(二) 超额效益奖金最多不能超过高管团队当年绩效工资总额的100%。

第十八条 按照高管人员分工及权责不同，超额利润绩效奖励分配结构如下：

岗位	比例
总裁	35%
其它高管成员	65%

第十九条 每年度年报披露后十个工作日内，由董事长及董事会薪酬委员会根据审定后的经营业绩情况，拟定具体的超额利润绩效奖励分配方案，并经董事会同意后实施。

第七章 其他事项

第二十条 高管人员薪酬为税前金额；

第二十一条 高管人员同时具备两个以上身份的，其薪酬标准按照“就高不就低”的原则确定；

第二十二条 本管理办法经公司董事会审议通过后生效，从 2017 年 1 月 1 日起执行。