

武汉东湖高新集团股份有限公司
WUHAN EAST LAKE HI-TECH GROUP CO., LTD.

董事长、高级管理人员薪酬管理办法



第一章 总 则

第一条 目的

为规范武汉东湖高新集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事长、高级管理人员的薪酬管理工作，建立与公司经营活动及其成果相匹配的激励和约束机制，健全科学合理、具有市场竞争力的收入分配体系，充分调动董事长、高级管理人员的工作积极性和创造性，实现公司整体的高质量可持续发展，根据《中华人民共和国公司法》，结合《武汉东湖高新集团股份有限公司公司章程》、《武汉东湖高新集团股份有限公司薪酬管理制度》等相关规定，特制定本办法。

第二条 基本原则

（一）坚持市场导向原则。在充分考虑公司业绩情况和市场薪酬的前提下，进行薪酬水平定位，充分发挥薪酬激励作用，逐步实现市场化薪酬水平，提高薪酬对业绩的支撑和保障功能。

（二）坚持业绩导向原则。董事长、高级管理人员薪酬与绩效考核结果挂钩，“业绩升、薪酬升，业绩降、薪酬降”，充分调动董事长、高级管理人员的积极性和创造性。

（三）坚持短期与中长期激励相结合原则。促使董事长、高级管理人员个人利益与公司长远健康发展紧密联系，形成公司和董事长、高级管理人员利益共同体，建立短期与中长期相结合的薪酬激励长效机制。

（四）坚持激励与约束相统一原则。科学把握激励尺度，建立风险与收益相对称，激励与约束、权利与义务相统一的薪酬激励机制，加强事前指导、事中监督和事后评估，强化企业内部监督管理，确保激励到位、约束有效。

第三条 适用范围

本办法适用对象包括：董事长，公司董事会聘任的总经理、副总经理、财务负责人、董事会秘书、总法律顾问和公司章程规定的其他高级管理人员。

第二章 管理机构

第四条 管理机构

公司董事长、高级管理人员薪酬管理机构包括公司股东大会、董事会、提名·薪酬与考核委员、党委会、人力资源部（党委组织部）。

（一）股东大会

1. 负责审批公司董事长相关薪酬管理办法、激励约束办法等制度体系；
2. 负责审批公司董事长相关薪酬标准和定薪、调薪事项；
3. 负责审批公司董事长相关绩效年薪、任期激励、中长期激励等收入的核定和分配方案。

（二）董事会

1. 负责审批公司高级管理人员相关薪酬管理办法、激励约束办法等制度体系；
2. 负责审批公司高级管理人员相关薪酬标准和定薪、调薪事项；
3. 负责审批公司高级管理人员相关绩效年薪、任期激励、中长期激励等收入的核定和分配方案。

（三）提名·薪酬与考核委员

1. 负责研究和审查公司董事长、高级管理人员薪酬管理办法、激励约束办法等制度体系；
2. 负责研究和审查公司董事长、高级管理人员薪酬标准和定薪、调薪事项；
3. 负责研究和审查公司董事长、高级管理人员绩效年薪、任期激励、中长期激励等收入的核定和分配方案。

（四）党委会

1. 负责研究公司董事长、高级管理人员薪酬管理办法、激励约束办法等制度体系；
2. 负责研究公司董事长、高级管理人员薪酬标准和定薪、调薪事项；
3. 负责研究公司董事长、高级管理人员绩效年薪、任期激励、中长期激励等收入的核定和分配方案。

（五）人力资源部（党委组织部）

1. 负责公司董事长、高级管理人员薪酬管理办法、激励约束办法等制度体系的拟订、宣贯、落实和完善等工作；
2. 负责拟订公司董事长、高级管理人员绩效年薪、任期激励、中长期激励等收入分配方案；
3. 负责实施公司董事长、高级管理人员薪酬的核算和发放，开展人工成本、

人均效能等综合分析，推进薪酬管理的持续优化；

4.负责公司董事长、高级管理人员薪酬申诉事宜的接收、处理和反馈等工作。

第三章 薪酬体系

第五条 薪酬结构

公司董事长、高级管理人员的薪酬由基本年薪、绩效年薪、任期激励、中长期激励、福利性待遇等构成。

（一）基本年薪是董事长、高级管理人员的年度基本收入，按月发放。

（二）绩效年薪是董事长、高级管理人员与企业经营效益、个人绩效考核结果相关联的浮动收入，占年度薪酬（基本年薪与绩效年薪之和）的比例不低于60%。

（三）任期激励是董事长、高级管理人员与任期考核结果相关联的浮动收入，基数按不超过任期内实际发放的年度薪酬总水平的30%确定。

（四）中长期激励是将董事长、高级管理人员利益与企业长远发展相联系，对公司董事长、高级管理人员较长期的经营业绩和贡献给予回报的激励薪酬。公司结合相关政策积极推行中长期激励，逐步丰富、完善董事长、高级管理人员的薪酬结构，有关方案审批后执行。

（五）福利性待遇包括社会保险、住房公积金、企业年金、补充商业保险、工会福利、津贴补等，具体按公司相关管理制度执行。

第六条 薪酬水平

董事长、总经理年度薪酬水平结合行业特点、市场薪酬水平、企业发展阶段、财务支付能力、年度综合考核评价等因素确定。其他高级管理人员年度薪酬水平根据岗位职责和承担风险、年度综合考核评价等因素，以总经理薪酬水平为基数，按照总经理年度薪酬的0.6-0.9倍确定，合理拉开差距。董事长、高级管理人员年度薪酬水平，按本办法第二章——管理机构所述履行决策程序。

第七条 协议工资制

协议工资制适用于采用特聘等方式招录、作为稀缺高层次人才引进的董事长、高级管理人员，其薪酬水平遵循“业绩与薪酬双对标”原则，充分结合市场薪酬水平，同业企业业绩水平，董事长、高级管理人员承诺业绩等因素，根据双方达成的具体协议确定。

第四章 薪酬管理

第八条 薪酬预算

董事长、高级管理人员薪酬预算纳入公司工资总额预算管理。任期内的每年度应预提当年年度薪酬总额的30%，任期考核后，任期激励金额大于预提金额的，应当补提应付薪酬，任期激励金额小于预提金额的，应当冲回应付薪酬。

第九条 薪酬发放

（一）基本年薪

基本年薪按月发放，月度基本年薪=基本年薪/12

（二）绩效年薪

绩效年薪兑现严格按照年度综合考核结果确定，与年度薪酬基数、年度经营业绩考核、履职尽责考核、岗位差异等因素挂钩，合理拉开董事长、高级管理人员薪酬差距。

绩效年薪按照过程预发、年终结算方式进行发放，年终根据绩效考核结果兑现实际绩效年薪（含过程预发绩效）。预发绩效年薪标准按照基本年薪：预发绩效年薪=1:1进行限定。薪酬兑现的具体规则，制定专项方案经呈批后予以实施。

（三）任期激励

任期激励兑现严格按照任期考核结果进行，应合理拉开董事长、高级管理人员薪酬差距。董事长、高级管理人员任期激励待考核后方可进行发放，薪酬兑现的具体规则，制定专项方案经呈批后予以实施。

第十条 薪酬调整

公司董事长、高级管理人员薪酬实行动态调整机制。根据行业变化和公司实际情况，每三年重新确定公司董事长、高级管理人员年度薪酬水平。

第十一条 薪酬保密

公司在薪酬管理方面实行严格的保密制度。

（一）因工作安排有机会接触到薪酬数据的相关人员，需负薪酬保密责任。

（二）任何人不得打听、传播或向他人泄露任何薪酬数据。违者将视情节轻重，根据相关规定给予相应处罚。

第十二条 限制发放

考核结果未达要求或因出现重大失误，给公司造成严重损失的，根据董事长、

高级管理人员承担的责任，相应扣减绩效年薪和任期激励收入。因预发薪酬等原因导致结算薪酬小于0的，采取追索扣回方式，被追索扣回的对象须在公司做出追索扣回决定后的15个工作日内，将剩余需要扣回的薪酬主动交还公司。

第五章 管理与监督

第十三条 薪酬申诉

董事长、高级管理人员对其薪酬有异议的，可书面向人力资源部（党委组织部）提出申诉，人力资源部（党委组织部）负责核实情况并向申诉人做出反馈，如需做出变动或调整，由公司党委会、提名·薪酬与考核委员、董事会、股东大会研究决定。

第十四条 违规违纪处理

董事长、高级管理人员在执行本办法过程中存在自定薪酬、兼职取薪、享受超标准福利性待遇等违反规定和纪律的行为，依照有关规定给予处分和经济处罚，并追回违规违纪所得。

第十五条 监督机制

公司纪检工作部对董事长、高级管理人员薪酬分配发挥监督作用，对董事长、高级管理人员薪酬发放情况进行监督检查，并有权组织开展必要的专项督查行动。

第六章 附则

第十六条 解释与生效

本办法由公司人力资源部（党委组织部）负责解释，经公司股东大会审议通过之日起生效。