

# 湖北三峡旅游集团股份有限公司 董事和高级管理人员薪酬管理办法

(2025年8月修订)

## 第一章 总则

**第一条** 为适应公司发展需要，建立健全有效的激励约束机制，有效调动和发挥中高级管理人员积极性和创造性，促进企业高质量发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》和《湖北三峡旅游集团股份有限公司章程》(以下简称“《公司章程》”)，结合公司经营规模等实际情况并参照所处行业、所在地区的薪酬水平，特制订本办法。

### **第二条** 适用范围

公司董事长、副董事长、总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监、安全总监和总法律顾问及由总经理提请董事会认定的其他高级管理人员。纳入宜昌市国有企业负责人薪酬管理范围的人员，按市国资委相关办法及规定执行。

### **第三条** 指导原则

- (一) 按劳分配与责、权、利相结合的原则；
- (二) 薪酬水平与公司效益及工作目标挂钩的原则；
- (三) 薪酬与公司长远利益相结合的原则；
- (四) 薪酬标准公开、公正、透明的原则。

## 第二章 管理机构与职责

**第四条** 公司董事的薪酬方案须报经董事会同意后，提交股东会审议；高级管理人员的年度薪酬方案须提交董事会审议确认。

**第五条** 公司董事会薪酬与考核委员会及其工作小组负责董事和

高级管理人员薪酬管理的具体实施。公司董事会薪酬与考核委员会的工作内容、职责与权限依据公司《薪酬与考核委员会工作细则》确定。

### 第三章 薪酬发放标准

**第六条** 公司董事和高级管理人员薪酬标准如下：

**（一）董事薪酬：**

公司独立董事领取固定董事津贴，津贴标准经股东会审议确认通过后按季度发放，除此之外不在公司享受其他报酬、社保待遇等；在公司担任具体职务的非独立董事根据其任职岗位，按公司相关薪酬管理制度考核后领取薪酬，不再领取董事履职津贴；未在公司担任具体职务的非独立董事不在公司领取董事履职津贴。独立董事和未在公司担任具体职务的非独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费以及依照《公司章程》行使职权时所需的其他费用由公司承担。

**（二）高级管理人员：**

实行年薪制，由基本年薪、绩效年薪和任期激励收入三部分构成。

1. 基本年薪是高级管理人员的年度基本收入，原则上不高于年薪标准的 40%，在正常出勤且履行基本工作要求的前提下按月度发放。

2. 绩效年薪是与高级管理人员年度考核评价结果相联系的收入，原则上不低于年薪标准的 60%，绩效年薪根据中高级管理人员经营业绩考核结果确定。月度预发部分绩效年薪，预发标准按不高于月度基本年薪标准确定。

3. 任期激励收入是与高级管理人员任期考核评价结果相联系的收入，以 3 年为一个业绩考核评价任期。根据任期考核结果，按不超过任期内年薪总水平的 30% 确定。

**第七条 薪酬调整**

公司参考市场薪酬水平、居民消费价格指数、公司预算、岗位调整等因素，在必要的时候进行相应的薪酬调整。

**第八条** 在公司担任工作职务并与公司建立劳动合同关系的董事、高级管理人员按公司相关规定标准缴纳五险一金，个人按规定承担个人应承担部分。

**第九条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

## **第四章 附则**

**第十条** 本办法未尽事宜，依照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行；本办法如与国家此后颁布的法律法规、规范性文件或者经合法程序修改后的《公司章程》相抵触时，按照有关法律法规、规范性文件和《公司章程》的规定执行。

**第十一条** 本办法由公司董事会负责制订、修改和解释。

**第十二条** 本办法自公司股东会审议通过之日起实施，修改时亦同；原《湖北宜昌交运集团股份有限公司董事、监事及高级管理人员薪酬考核实施办法（2012年4月修订）》同时废止。