

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,2024年3月28日第八届董事会第十六次会议第二次修订)

第一章 总则

第一条 为进一步规范公司高级管理人员(以下简称“高管”)薪酬管理工作,充分发挥薪酬分配的激励杠杆作用,调动其工作积极性和创造性,根据《公司法》、《上市公司治理准则》、《公司章程》和《邮政企业经理层成员任期制和契约化管理办法(试行)》(中国邮政党组〔2021〕86号)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,制定本办法。

第二条 本办法适用于公司总裁、副总裁、财务总监及董事会秘书等公司章程规定的高级管理人员。

第三条 公司高管薪酬分配遵循以下基本原则:

(一) 坚持按劳分配与责、权、利相匹配的原则。

(二) 坚持业绩导向原则,个人收入水平与公司效益及工作目标挂钩,业绩升薪酬升,业绩降薪酬降,充分调动领导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。促使个人利益与公司长远健康发展紧密联系,形成公司和高管利益共同

体，建立短期与中长期相结合的长效机制。

第二章 组织机构

第四条 董事会是高管薪酬管理办法及业绩考核的决策机构，负责对高管薪酬管理提出具体要求，审批高管薪酬发放标准、薪酬发放方案。

第五条 董事会薪酬与考核委员会(以下简称“委员会”)是高管薪酬与考核管理的组织机构，其主要工作为：

(一) 根据公司经营业绩完成情况及高管的履职情况，组织高管考评工作，将打分结果报中邮资本备案；

(二) 对高管薪酬管理制度执行情况进行监督，同时依据最终打分结果，将薪酬兑现方案报公司董事会审议；

第六条 董事会办公室为高管薪酬管理执行部门，牵头组织实施高管薪酬管理方面的相关事项，包括制定相关工作方案、履行审议决策程序、兑现薪酬，并按照公司信息披露管理制度对外披露。

第三章 薪酬结构及兑现

第七条 高管薪酬标准参照同行业薪酬水平、公司发展情况等因素综合核定；高管薪酬标准随公司经营业绩情况适时调整。

第八条 公司高管薪酬由基本年薪（基数为年度薪酬标

准的 30%)、绩效薪酬组成(基数为年度薪酬标准的 70%)。

第九条 基本年薪，为高管基本薪酬，按月固定发放。

第十条 绩效薪酬，为浮动薪酬，与个人经营业绩考核结果相挂钩，体现绩效导向。具体包括绩效年薪和任期激励。

(一) 绩效年薪：占绩效薪酬 90%，与个人年度经营业绩考核结果挂钩，采取“按月预发、年终预发、全年清算”的方式兑现，其中：按月预发全年原则上不超过绩效年薪的 30%；年终根据经营业绩初步考核结果，C 级别及以上的进行预发，预发累计不超过绩效年薪的 80%，C 级别以下的不进行预发；全年根据最终考核结果进行清算。

(二) 任期激励：占绩效薪酬 10%，与任期考核评价结果挂钩，在任期结束后发放。

第十一条 根据经营业绩考核结果，合理拉开薪酬差距。

第十二条 经营业绩考核等级及分数

绩效等级	A	B	C	D	E
分数区间	≥ 90	[85, 90)	[80, 85)	[75, 80)	< 75

第十三条 根据分数初步确定高管人员考评等级，如个人考核等级高于本单位战略绩效考核等级的高管人数超过 1 人的，按照经营业绩考核得分排名，保留最高得分高管的等级，其余高于的高管人员考评等级调整为与本单位战略绩效

考核相对应等级，即高管人员考核等级高于本单位战略绩效考核的不得超过 1 人；且高管人员考核等级高于本单位战略绩效考核不得超过 1 个等级。

第十四条 经营业绩考核兑现系数

绩效等级	A	B	C	D	E
绩效系数	1.1	1.05	1	0.9	0

第十五条 高管年度经营业绩考核不合格（E）或综合考评不称职的，扣减全部绩效年薪。高管因退休、转非、调离等原因导致年度未满或者任期未满的，绩效年薪和任期激励原则上按照任职时间进行折算兑现。

第十六条 高管任期经营业绩考核不合格（E）或综合考评不称职的，不得领取任期激励；因个人不胜任、违规违纪、离职等原因未完成任期的，不得领取任期激励；因组织原因调整岗位的，根据考核结果，可按照实际任职时间分段计算任期激励。

第十七条 薪酬扣回追索机制。公司高管因工作失职给公司造成重大经济损失或重大不良影响的，以及经审计发现业绩弄虚作假的，重新核定考核结果并核算薪酬，止付所有未支付部分，同时对于多支付的绩效年薪、任期激励予追回。薪酬扣回追索机制同样适用离职人员。

第四章 其他事项

第十八条 高管人员薪酬为税前金额；公司为高管代扣代缴由其个人承担的各项社会保险费用和住房公积金以及个人所得税等费用。

第十九条 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。

第五章 附则

第二十条 本办法则自公司董事会批准后生效，修改时亦同。

第二十一条 本办法由公司董事会负责解释。