

# 湖南湘邮科技股份有限公司

## 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会议通过，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，2026年6月30日第九届董事会第九次会议第三次修订。)

### 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。

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。

**第二条** 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

**第三条** 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。

**第四条** 董事会薪酬与考核委员会（以下简称“委员会”）主要负责制定高级管理人员的考核标准并进行考核，以及制定、审查高级管理人员的薪酬政策与方案，其主要工作为：

（一）对高级管理人员的薪酬向董事会提出建议；

（二）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；

（三）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；

（四）对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、行使权益条件成就向董事会提出建议；

（五）对董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划向董事会提出建议；

（六）对法律法规、上海证券交易所相关规定及公司章程规定的其他事项向董事会提出建议。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或未完全采纳的，应当在董事会决议中记载薪酬与考核委员会的意见及未采纳的具体理由，

并进行披露。

**第五条** 高级管理人员薪酬方案由董事会批准，向股东会说明，并予以充分披露。

**第六条** 公司董事会办公室、人力资源部门、财务部门分工协作，按照岗位职责配合董事会薪酬与考核委员会进行高级管理人员薪酬方案的具体实施，包括履行审议决策程序、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** 高管薪酬标准应当与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配，与公司可持续发展相协调，并依法履行薪酬与考核委员会、董事会等程序。

**第八条** 董事会薪酬与考核委员会根据同行业薪酬水平、公司发展情况、公司经营业绩、岗位职责、岗位价值、个人履职情况、绩效考核结果、职工工资水平、工资总额预算以及上级单位薪酬管理要求等因素，拟定高级管理人员年度薪酬标准、绩效考核指标及薪酬兑现安排，并提交董事会审议。

**第九条** 公司高级管理人员的绩效薪酬的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。公司应当确定高级管理人员一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付，绩效评价应当依据经审计的财务数据开展。

高级管理人员的绩效评价由董事会下设的薪酬与考核委员会负

责组织，公司可以委托第三方开展绩效评价。

**第十条** 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（基数为年度薪酬标准的 70%）组成。高级管理人员薪酬与市场发展相适应，与公司经营业绩、个人业绩相匹配。

**第十一条** 基本年薪，为高管基本薪酬，按月固定发放。

**第十二条** 绩效薪酬，为浮动薪酬，与公司经营业绩、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%，与公司经营业绩、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。

**第十三条** 根据经营业绩考核结果，合理拉开薪酬差距。

**第十四条** 经营业绩考核等级及分数

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

**第十五条** 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

绩效考核得分排名，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。

#### **第十六条** 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

**第十七条** 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届满或者任期未届满的，绩效年薪和任期激励原则上按照任职时间进行折算兑现。

**第十八条** 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。

### **第四章 薪酬止付与追索机制**

**第十九条** 公司高级管理人员在任职期间，因违反法律、法规和规范性文件或者公司规章制度的规定，严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的，公司可视其责任和损失情况，提出扣减或取消其薪酬的议案，报董事会审议决定。

**第二十条** 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应当及时对高级管理人员绩效薪酬予以重新考核并追回相应超额发放部分。

**第二十一条** 公司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，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回。

**第二十二条** 公司高级管理人员在任职期间，发生下列任一情形，公司可不予发放绩效薪酬，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬进行全额或部分追回：

（一）因重大违法违规行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

（二）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（三）严重损害公司利益的；

（四）公司监管机构、股东会、董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

**第二十三条** 止付与追索程序 薪酬止付与追索由内设机构调查核实相关情形，形成专项报告及处理建议，依次报董事会薪酬与考核委员会、董事会审议通过后，由内设机构执行。涉及金额较大或情节复杂的，可聘请第三方机构进行核查。

**第二十四条** 本章规定的薪酬止付与追索机制，同样适用于已离职或离岗的高级管理人员。

## 第五章 其他事项

**第二十五条** 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。

**第二十六条** 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。

## 第六章 附则

**第二十七条** 办法自公司董事会批准后生效，修改时亦同。

**第二十八条** 本办法由公司董事会负责解释。