

湖南投资集团股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理办法

第一章 总则

第一条 为保障湖南投资集团股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员依法履行职责，进一步规范董事、高级管理人员薪酬管理，充分调动董事、高级管理人员工作积极性，切实促进公司持续、稳定、健康发展，根据《中华人民共和国公司法》《上市公司治理准则》等有关法律法规以及《公司章程》的有关规定，结合公司实际情况，制定本管理办法。

第二条 适用范围：本办法适用对象为《公司章程》规定的公司董事、高级管理人员，按照国家有关法律法规要求，不在公司领取薪酬的独立董事除外。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

（一）体现收入水平与公司规模、业绩相匹配的原则；

（二）体现责权利对等的原则，即薪酬与岗位价值、承担责任大小相匹配；

（三）体现与公司长远利益相匹配的原则，即与公司持续健康发展的目标相一致；

（四）体现激励和约束并重、奖罚对等的原则，即薪酬发放与考核、奖惩挂钩。

第二章 管理机构

第四条 公司董事会薪酬与考核委员会负责拟定公司董事、高级管理人员薪酬考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬决定机制、决策流程、支付与止付追索安排等薪酬政策与方案，并就董事、高级管理人员的薪酬事项向董事会提出建议。

第五条 公司董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。在董事会或者薪酬与考核委员会对董事个人进行评价或者讨论其报酬时，该董事应当回避。

第六条 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。

第七条 公司业绩如果发生亏损，应当在董事、高级管理人员薪酬审议各环节，特别说明董事、高级管理人员薪酬变化是否符合业绩联动要求。

第八条 公司聘请的会计师事务所实施内部控制审计时，应当重点关注绩效考评控制的有效性，以及薪酬发放是否符合内部控制要求。

第九条 公司人力资源部、财务部配合董事会薪酬与考核委员会进行公司董事、高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬及津贴的标准及发放

第十条 公司董事的津贴及薪酬按以下标准执行：

（一）公司非独立董事（含职工董事）、高级管理人员在公司担任管理职务者，按照所担任的管理职务领取薪酬；未担任管

理职务的董事，因履职产生的费用由公司承担，除此之外不单独领取董事津贴。

（二）公司独立董事实行固定津贴制度，津贴为 7.2 万元/年（税前），按季度平均发放。独立董事在履职过程中产生的费用由公司承担；除上述津贴外，独立董事不得从公司及其主要股东、实际控制人或者有利害关系的单位和人员取得其他利益。

第十一条 公司非独立董事（含职工董事）、高级管理人员的薪酬组成包括基本薪酬、绩效薪酬、中长期激励（以任期激励为主）、津贴、社会保险及福利和其他符合公司相关薪酬制度的薪酬，其中绩效薪酬占比原则上不低于基本薪酬与绩效薪酬总额的百分之六十。

（一）基本薪酬：根据岗位的职责范围、重要性以及其他相关企业相关岗位的薪酬水平，拟定年度的基本报酬，基本薪酬按月发放。

（二）绩效薪酬：根据公司绩效评价标准、程序、主要评价体系、奖励和惩罚机制、年度目标绩效奖金，将薪酬与公司年度经营绩效及相关重要管理事项（包括但不限于安全与健康、守法合规、绿色减排发展、社会责任等）相挂钩，根据公司董事会薪酬与考核委员会当年考核结果，按年度发放。

（三）中长期激励：以任期激励为主，任期激励薪酬原则上在被考核人任期内年度薪酬总额 30%以内确定，在三年任期考核结束后根据任期考核结果予以结算兑付。具体公式如下：

任期激励薪酬=任期内年度薪酬总额×30%×任期考核系数

任期内年度薪酬总额为被考核人任期内各年年度基准薪酬的合计数，涉及非独立董事及高级管理人员岗位调整或空缺的，任期内年度薪酬总收入根据被考核人实际在岗月数确定。

任期考核系数根据任期考核得分确定，即任期考核系数=任期考核得分/100，取值区间为[0,1]。

如果有必要引入其他中长期激励，公司将另行编制《公司中长期激励约束方案》，按照审批通过的方案实施。

（四）社会保险以及公司福利包括但不限于养老保险、医疗保险、工伤保险、生育保险、失业保险和住房公积金等法定保险，公司可根据需要制定其他公司福利办法，津贴根据公司的制度按时发放。

（五）在公司市场开发、资本运作、管理创新等方面做出突出成绩并取得重大经济效益的，且董事或高级管理人员在其中发挥主要作用及做出贡献的，经董事会薪酬与考核委员会审核，并经董事会批准，董事或高级管理人员的绩效薪酬考核标准可以适当提高。

第十二条 公司开展年度绩效评价，依据经审计的财务数据，并确定一定比例的绩效薪酬在年度报告披露和绩效评价后支付。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬与津贴，均为税前金额，公司将按照国家和公司的有关规定，从工资奖金中扣除下列事项，剩余部分发放给个人。

公司代扣代缴事项包括但不限于以下内容：

- （一）代扣代缴个人所得税；
- （二）各类社会保险费用等由个人承担的部分；
- （三）国家或公司规定的其他款项等应由个人承担的部分。

第十四条 公司董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算并予以发放。

第四章 薪酬调整

第十五条 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并根据公司经营状况做相应的调整，以适应公司发展需要。人力资源部及董事会薪酬与考核委员会根据本办法适时调整公司薪酬体系。

第十六条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）同行业薪酬水平；
- （二）所在地区薪酬水平；
- （三）通货膨胀水平；
- （四）公司经营状况；
- （五）组织架构调整、职位、职责的调整。

第十七条 经董事会薪酬与考核委员会审批，可以为专门事项设立专项奖励或惩罚，作为对董事、高级管理人员薪酬的补充。

第五章 止付追索

第十八条 公司董事会薪酬与考核委员会在董事会授权下，评估是否需要针对特定董事、高级管理人员发起绩效薪酬和中长

期激励收入的止付追索程序。

第十九条 公司因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述时，应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬和中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第二十条 公司董事、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和中长期激励收入，并对相关行为发生期间已经支付的绩效薪酬和中长期激励收入进行全额或部分追回。

第六章 附则

第二十一条 本办法未尽事宜，按国家有关法律、法规、规范性文件及《公司章程》等的相关规定执行。

第二十二条 本办法自公司股东会审议通过之日起实施，原《公司独立董事、外部董事、监事津贴管理办法》《公司高级管理人员薪酬管理办法》同时废止。

第二十三条 本办法由董事会负责解释。