

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

董事、高级管理人员薪酬管理办法

2026年 月 日发布

2026年 月 日施行

---

## 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、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、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》、《上市公司治理准则》，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、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、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、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、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

本办法适用于公司董事和高级管理人员，具体包括以下人员：

（一）独立董事：指非公司员工担任的、公司按照《上市公司独立董事管理办法》的规定聘请的，与公司及其主要股东不存在可能妨碍其进行独立客观判断关系的董事；

（二）外部董事：未在公司及控股企业担任实际职务的董事，指非公司及控股企业员工担任的、不在公司担任除董事以外职务的非独立董事；

(三) 内部董事：在公司内部任职的董事，包含职工董事；

(四) 高级管理人员：指公司总经理、副总经理、总会计师、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** 公司提名·薪酬与考核委员会负责制定董事、高级管理人员的考核标准并进行考核，制定、审查董事、高级管理人员的薪酬政策与方案，并就下列事项向董事会提出建议：

(一) 董事、高级管理人员的薪酬政策与方案；

(二) 制定或者变更股权激励计划、员工持股计划，激励对象获授权益、行使权益条件成就；

(三) 董事、高级管理人员在拟分拆所属子公司安排持股计划；

(四) 法律、行政法规、中国证监会规定和公司章程规定的其他事项。

**第五条** 公司提名·薪酬与考核委员会制定的董事、高级管理人员薪酬政策与方案，须经公司党委会前置研究。其中，董事的薪酬政策与方案，经董事会审议通过后，报请股东会批准；高级管理人员的薪酬政策与方案，除法律法规另有规定须经股东会批准的情形外，由公司董事会审定，并向股东会报告说明。在董事会或者提名·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** 人力资源部（党委组织部）是董事、高管人员薪酬管理的执行机构，负责配合提名·薪酬与考核委员会开展工作。

## 第三章 薪酬体系

### 第七条 薪酬结构与标准

(一) 公司独立董事实行固定津贴制，按月发放，除固定津贴外，不再享受其他薪酬福利待遇。

(二) 公司外部董事在本公司不享有任何形式的董事津贴和其他薪酬福利待遇。

(三) 公司内部董事、高级管理人员按其岗位、行政职务，以及在实际工作中的履职能力和工作绩效领取薪酬，不再领取董事津贴。具体构成如下：

1.基本年薪是董事、高级管理人员的年度基本收入，根据所任职位的价值、责任、能力、市场薪资行情等因素确定按月发放；

2.绩效年薪是董事、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%；

3.任期激励是公司董事长、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；

4.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；

5.福利待遇包括社会保险、住房公积金、企业年金、补充商业保险、工会福利、津补贴等，具体按公司相关管理制度执行。

## 第四章 薪酬管理

### 第八条 薪酬预算

董事、高级管理人员薪酬预算纳入公司工资总额预算管理。

### 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。

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）。

### （三）任期激励

任期内的每年度应预提当年年度薪酬总额的 30%作为任期激励，任期激励兑现严格按照任期考核结果进行，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。

### （四）中长期激励

中长期激励以公司长期战略目标、任期经营业绩、个人履职评价为核心依据，严格设置考核条件、锁定期、归属期与递延支付安排，坚持激励与约束对等、收益与风险匹配。激励水平、授予数量及发放节奏严格遵守国有控股上市公司监管要求，与公司业绩、个人考核结果强挂钩。

（五）董事、高级管理人员薪酬均为税前金额。按照国家相关法律法规及公司有关规定，应从其薪酬中依法代扣代缴个人所得税、个人承担的各类社会保险费及其他按规定应由个人承担的款项，剩余部分发放至个人。

（六）董事、高级管理人员因换届、改选、任期内辞职等原因离任的，按其实际任期计算薪酬或津贴并予以发放。

## **第十条 薪酬保密**

除依法应当披露的薪酬信息外，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、传播或向他人泄漏任何薪酬数据。违者将视情节轻重，根据相关规定给予相应处罚。

## **第十一条 薪酬止付与追索扣回**

当董事、高级管理人员因涉嫌重大违规违法或严重失职被立案调查或内部调查期间，提名·薪酬与考核委员会有权提议并经有关机构审批通过后，暂停支付其未发放的绩效薪酬、任期激励、中长期激励收入；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、任期激励、中长期激励收入予以重新考核并相应追回超额发放部分；董事、高级管理人员违反忠实勤勉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、任期激励、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、任期激励、中长期激励收入进行全额或部分追回。

## 第五章 管理与监督

### 第十二条 薪酬申诉

董事、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·薪酬与考核委员会、董事会、股东会研究决定。

### 第十三条 违规违纪处理

董事、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。

### 第十四条 监督机制

公司纪检工作部对董事、高级管理人员薪酬分配发挥监督作用，对董事、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

**第十五条** 原《武汉东湖高新集团股份有限公司董事长、高级管理人员薪酬管理办法》（东湖高新董字〔2024〕11号）同时废止。

### 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，经公司股东会审议通过之日起生效。