

# 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

(2026年4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

本办法适用于公司董事及《公司章程》规定的高级管理人员。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 工资总额决定机制

**第六条** 公司将根据发展战略和薪酬策略、年度生产经营目标 and 经济效益，综合考虑劳动生产率提高和人工成本投入产出率、职工工资水平市场对标等情况，结合政府职能部门发布的工资指导线，合理确定工资总额。

**第七条** 公司根据工资总额预算、行业水平、发展策略、岗位价值、公司经营业绩、个人业绩等因素合理确定董事、高级管理人员和普通职工的薪酬分配，推动薪酬分配向关键岗位、生产一线和紧缺急需的高层次、高技能人才倾斜。

**第八条** 公司人力资源部是工资总额归口管理部门，主要承担以下职责：

（一）负责公司工资总额管理制度的制订和组织实施；

（二）负责编制公司当年工资总额预算及调整方案，履行公司内部审批流程；

（三）负责编制公司上年工资总额清算方案，履行公司内部审批流程。

### 第四章 薪酬标准及发放

**第九条** 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等部分构成。

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，以三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。

**第十条** 公司高级管理人员的基本年薪按月发放，绩效年薪、任期激励收入及其他中长期激励收入的确定和支付以绩效评价为重要依据，公司依据经审计的财务数据开展绩效评价，其中一定比例的绩效年薪在季度考核后及年度报告披露和年度经营业绩考核后发放，任期激励收入于任期届满后依据任期内考核情况予以发放。

**第十一条** 公司根据实际情况开展中长期激励，不断丰富中高级管理人员的薪酬结构。

**第十二条** 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。

**第十三条** 公司发放薪酬均为税前金额，公司按照国家公司的有关规定，从工资奖金中代扣代缴个人所得税。

**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，按其实际任期和实际绩效计算薪酬并予以发放。

## **第五章 绩效考核**

### **第十五条 季度绩效考核**

高级管理人员季度绩效考核以财务会计季度为考核周期，一般在每季度终了的次月月初进行。季度考核指标包括经济效益指标和重点工作指标。

### **第十六条 年度经营业绩考核**

高级管理人员年度经营业绩考核以财务会计年度为考核周期，一般在次年年初进行。年度经营业绩考核指标包括经济效益指标、重点工作指标、综合管理指标。

### **第十七条 任期经营业绩考核**

高级管理人员任期经营业绩考核以聘任期限为考核周期，一般和任期届满当年年度考核一并进行。任期经营业绩考核指标主要为经济效益指标和重点工作指标。

**第十八条** 经公司董事会审批，公司可以对专门事项设立专项奖励，作为对董事、高级管理人员的薪酬补充。

## **第六章 薪酬的止付追索**

**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，应当及时对董事和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** 公司董事和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。

**第二十一条** 公司董事、高级管理人员任职期间，存在下列情形之一的，公司有权取消其绩效薪酬或津贴等的发放，并对相关情形发生期间已经支付的绩效薪酬或津贴等进行全额或部分追回：

（一）《公司法》第一百七十八条规定的不得担任公司董事、高级管理人员的；

（二）被中国证监会采取不得担任上市公司董事、高级管理人员的证券市场禁入措施的；

（三）被证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；

（四）严重失职或者滥用职权的；

（五）严重损害公司利益或造成公司重大经济损失的；

（六）公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

## **第七章 薪酬调整**

**第二十二条** 薪酬体系应为公司的经营战略服务，并随着公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司的进一步发展需要。公司董事和高级管理人员薪酬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。

**第二十三条** 公司董事、高级管理人员的薪酬调整应参考或参照以下依据：

（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）公司实际经营状况；

（五）公司组织结构调整、职位、职责变化；

（六）董事会薪酬与考核委员会认为的其他重大变化。

## **第八章 附则**

**第二十四条** 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。

**第二十五条** 本办法由公司董事会负责制订、修改和解释。

**第二十六条** 本办法自公司股东会审议通过之日起生效实施，原《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）》同时废止。