



云南景谷林业股份有限公司

董事、高级管理人员薪酬管理制度

二〇二六年四月

云南景谷林业股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善云南景谷林业股份有限公司（以下简称“公司”）董事、高级管理人员的薪酬管理，建立科学有效的激励与约束机制，有效调动董事和高级管理人员的积极性，提高公司的经营管理效益，进一步促进公司稳定持续发展，依据《中华人民共和国公司法》（以下简称“《公司法》”）等法律法规、规范性文件及《云南景谷林业股份有限公司章程》（以下简称“《公司章程》”）的规定，结合公司实际情况，特制定本制度。

第二条 本制度适用对象为公司董事、高级管理人员。高级管理人员指公司的总经理、副总经理、董事会秘书、财务总监及《公司章程》规定的其他人员。

第三条 公司董事、高级管理人员薪酬管理制度遵循以下原则：

- （一）薪酬水平与公司经营规模、经营业绩相匹配原则，同时兼顾市场薪酬水平；
- （二）按劳分配与责、权、利相匹配的原则；
- （三）薪酬水平与公司效益及工作目标挂钩原则；
- （四）薪酬与考核、奖惩、激励机制挂钩的激励与约束并重原则；
- （五）薪酬标准公开、公正、透明原则。

第二章 薪酬管理机构

第四条 公司董事会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，并就下列事项向董事会提出建议：

- （一）董事、高级管理人员的薪酬；
- （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、行使权益条件的成就；
- （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、中国证监会和《公司章程》规定的其他事项。

董事会对薪酬与考核委员会的建议未采纳或者未完全采纳的,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 董事会薪酬与考核委员会提出的公司董事薪酬方案,须报经董事会同意后,提交股东会审议通过后方可实施;高级管理人员的薪酬分配方案应当经董事会批准,向股东会说明,并予以充分披露。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 董事会薪酬与考核委员会对薪酬制度执行情况进行监督。公司相关职能部门配合董事会薪酬与考核委员会进行公司高级管理人员薪酬方案的具体实施。

第三章 薪酬的构成及确定

第七条 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。

第八条 公司董事、高级管理人员薪酬的构成:

(一) 独立董事:采取固定独立董事津贴,津贴数额由公司股东会审议决定,除此之外不再享受公司其他报酬、社保待遇等;独立董事因履行职责发生的差旅费、办公费以及依据《公司章程》行使职权时所需的其他费用可在公司据实报销。独立董事不参与公司内部与薪酬挂钩的绩效考核。

(二) 非独立董事:非独立董事兼任公司其他岗位职务或担任其他具体工作的,领取对应的报酬。不在公司兼任职务的非独立董事,公司可以根据其实际工作情况及对公司的贡献,向其发放薪酬或津贴。其因履行职责以及依据《公司章程》行使职权时发生的差旅费、办公费等费用可在公司据实报销。

(三) 高级管理人员:公司高级管理人员的薪酬由基本薪酬、绩效薪酬和中长期激励收入等组成,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五十。基本薪酬根据其岗位职责、履职情况及行业薪酬水平等因素确定;绩效薪酬依据公司年度经营情况及个人履职情况评定。

本制度所规定的基本薪酬及绩效薪酬不包括股权激励、员工持股计划以及其他根据公司实际情况发放的专项激励、奖金或奖励等。

第四章 薪酬的发放和管理

第九条 公司非独立董事、高级管理人员的绩效薪酬和中长期激励收入的确定和支付应当以绩效评价为重要依据。

公司应当确定非独立董事、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。

第十条 公司董事、高级管理人员的薪酬，均为税前金额，公司将按照国家 and 公司的有关规定，从岗位薪酬、绩效奖金中扣除下列事项：

- （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。

第十一条 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年薪并予以发放。

第五章 薪酬调整

第十二条 薪酬标准应为公司的经营战略服务，并随着市场环境和公司经营状况的不断变化而作相应的调整以适应公司进一步发展的需要。

第十三条 公司董事、高级管理人员的薪酬调整依据为：

- （一）公司盈利状况；
- （二）个人绩效：包括但不限于董事、高级管理人员在战略规划、经营管理、风险控制、团队建设等方面的表现，以及个人对公司业绩的贡献程度；
- （三）薪酬竞争力：定期通过市场薪酬报告或公开的薪酬数据，收集同行业的薪酬数据，并进行汇总分析，作为公司薪酬调整的参考依据；
- （四）岗位发生变动的个别调整；
- （五）激励政策变动。

第六章 薪酬止付与追索

第十四条 公司董事、高级管理人员在职期间，出现以下情况的则不予发放绩效薪酬：

- （一）被上海证券交易所公开谴责或宣布为不适当人选的；
- （二）因重大违法违规违纪行为被中国证券监督管理委员会予以行政处罚的；

(三) 被有关部门依法依规处理，情形严重的；

(四) 严重损害公司利益的；

(五) 离开本职岗位或不再具有董事和高级管理人员资格或无法履行董事和高级管理人员职责的；

(六) 公司董事会认定严重违反公司有关规定的其他情形。

第十五条 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追索扣回程序。

第十六条 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、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。

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。

第十七条 公司章程或者相关合同中涉及提前解除董事、高级管理人员任职的补偿内容应当符合公平原则，不得损害公司合法权益，不得进行利益输送。

第七章 附则

第十八条 本制度未尽事宜或与有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定不一致的，按国家有关法律法规、规范性文件以及《公司章程》的规定执行。

第十九条 本制度由董事会负责解释。

第二十条 本制度自股东会审议通过之日起生效，修改时亦同。