

北京建工环境修复股份有限公司

董事和高级管理人员薪酬管理制度

第一章 总则

第一条 为进一步完善北京建工环境修复股份有限公司（以下简称“公司”）董事和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，依据国家相关法律、法规及《北京建工环境修复股份有限公司章程》（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 适用本制度的人员，包括：公司董事、高级管理人员。

第三条 公司薪酬制度遵循以下原则：

- 1、体现收入水平符合公司规模与业绩的原则，同时与外部薪酬水平相符；
- 2、体现责权利对等的原则，薪酬与岗位价值高低、承担责任大小相符；
- 3、体现公司长远利益的原则，与公司持续健康发展的目标相符；
- 4、体现激励与约束并重的原则，薪酬与公司经营业绩挂钩。

第二章 薪酬管理机构

第四条 本制度由董事会薪酬与考核委员会提出，经股东会审议通过。

第五条 公司董事、高级管理人员薪酬方案由董事会薪酬与考核委员会制定，明确薪酬确定依据和具体构成。董事薪酬方案由股东会决定，并予以披露。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。高级管理人员薪酬方案经公司党委会前置研究后由董事会批准。

第六条 公司董事会办公室及相关部门协助公司董事会薪酬与考核委员会制定公司董事、高级管理人员薪酬方案，并具体实施。

第三章 薪酬的构成

第七条 独立董事薪酬实行津贴制，津贴标准由公司股东会决定。除此之外不享受其他报酬、社保待遇等；独立董事因出席公司董事会和股东会的差旅费及其他合理费用由公司承担。

第八条 公司非独立董事按照其在公司任职的职务与岗位责任确定薪酬标准，不领取董事津贴。

第九条 高级管理人员的薪酬，根据其在公司所任岗位职务领取薪酬，实行年薪制，其薪酬由基本薪酬和绩效薪酬及中长期激励构成。

绩效薪酬比例应按照北京市国资委相关规定执行，具体金额应与其承担责任、风险和经营业绩挂钩，经考核统算后发放。

第四章 绩效考核与薪酬发放

第十条 董事、高级管理人员的绩效评价由公司薪酬与考核委员会负责组织。

第十一条 经营年度结束后，根据公司年度审计结果，确认公司各项考核指标完成情况。董事会薪酬与考核委员会根据公司年度经营考核指标完成情况、高级管理人员的履职情况以及总经理对其他高级管理人员的考核建议，确定高级管理人员的考核结果，并拟定年度薪酬分配方案。在任期最后一个年度，需同时确认任期考核完成情况。

第十二条 董事、高级管理人员薪酬按下列原则发放：

1. 独立董事津贴按月发放。
2. 在公司领取薪酬的非独立董事、高级管理人员的基本薪酬按月发放，绩效薪酬根据公司相关制度按年度及任期发放。

第十三条 下列税费根据国家有关规定从工资中直接扣除：（一）个人所得税；（二）按规定需由个人承担的社会保险费、住房公积金费用及其他个人需要承担的费用。

第十四条 适用本制度的人员如因违反法律、法规、规章或严重损害公司利益等原因被解除职务或者在任职期间未经批准擅自离职的，其未发放的绩效薪酬部分不予发放。

第十五条 适用本制度的人员在任职期间，同时担任公司其他职务的，其薪酬以最高职务薪酬标准执行。

第五章 薪酬调整

第十六条 根据公司经营发展情况，薪酬可以作相应的调整，调整的依据是：（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）组织架构调整、职位、职责变化。调整方案需经过公司董事会、股东会审议通过。

第六章 薪酬止付追索

第十七条 如公司出现因财务造假等错报对财务报告进行追溯重述情形时，应及时对董事、高级管理人员绩效薪酬收入予以重新考核并相应追回超额发放部分。

第十八条 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。

第七章 附则

第十九条 本制度自股东会审议通过之日起生效施行。

第二十条 本制度由公司董事会负责制定、修订和解释。

第二十一条 本制度未尽事宜或与有关法律法规、规范性文件及《公司章程》

不一致时，按照有关法律法规、规范性文件及《公司章程》执行。